

Jean Fabrício Gomes

**PROCESSO DE IDENTIFICAR COMPORTAMENTOS QUE  
COMPÕEM A CLASSE GERAL “DECIDIR SOBRE  
PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CARGO  
EM ORGANIZAÇÃO”**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, como parte dos requisitos para obtenção do título de doutor, sob orientação da prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Olga Mitsue Kubo.

Área de concentração: aprendizagem, processos organizacionais e trabalho.

Linha de pesquisa: análise do comportamento em aprendizagem, processos organizacionais e trabalho.

Florianópolis  
2014

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

GOMES, Jean Fabricio  
PROCESSO DE IDENTIFICAR COMPORTAMENTOS QUE COMPÕEM A  
CLASSE GERAL "DECIDIR SOBRE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE  
SELEÇÃO PARA CARGO EM ORGANIZAÇÃO" / Jean Fabricio GOMES ;  
orientadora, Olga Mitsue KUBO - Florianópolis, SC, 2014.  
140 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa  
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa  
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. Psicologia. 3. Análise do  
Comportamento. 4. Classes de comportamento. I. KUBO, Olga  
Mitsue. II. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

**Jean Fabrício Gomes**

***Processo de identificar comportamentos que compõem a classe geral  
“decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em  
organização”***

Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 27 de fevereiro de 2014.



Dra. Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré  
(Coordenadora - PPGP/UFSC)



Dra. Olga Mitsue Kubo  
(PPGP - UFSC - Orientadora)




Dr. Sílvio Paulo Botomé  
(PPGP - UFSC - Examinador)



Dr. Leandro Castro Oltramari  
(PSI - UFSC - Examinador)

Dr. Alexandre Ditttrich  
(UFPR - Examinador)



Dra. Juliane Viegili  
(UNISUL - Examinadora)



Obrigado!





*Este trabalho existe por causa de duas pessoas:  
Ana, que esteve sempre ao meu lado, e  
Olga, que não desistiu de mim.*





*“O tempo muda tudo”,  
é o que as pessoas falam,  
mas não é verdade.  
Fazer coisas muda tudo.  
Não fazer coisas deixam as coisas  
exatamente como elas são.  
(G. House, MD.)*



## RESUMO

De 2003 a 2013, foram oferecidas quase 230.000 vagas em concursos públicos no Brasil. De 2006 a 2013 foram realizados 138 processos seletivos internos em uma grande empresa nacional no estado do Paraná, totalizando mais de 16.200 inscritos com pouco mais de 3.000 aprovados e menos de 700 designados para os cargos. Nesse “universo” dos processos seletivos nem todos os candidatos conseguem aprovação; alguns não conseguem que a inscrição seja homologada para poder avançar no processo. O baixo percentual de aproveitamento dos aprovados acarreta alto custo para a empresa organizadora do processo e para o próprio participante. É possível que variáveis importantes para auxiliar o indivíduo decidir participar ou não de um processo seletivo não estejam totalmente explicitadas no edital ou o indivíduo não é capaz de apresentar muitos dos comportamentos necessários que aumentem a probabilidade de aproveitamento de novas oportunidades de trabalho de acordo com o projeto de vida profissional dele, além de evitar desperdícios de recursos. Para ambas as situações, é necessária a capacitação de pessoas que necessitem aprender a decidir. “Decidir” é uma classe de comportamentos e para um indivíduo decidir se participa ou não de um processo seletivo, ele precisa ter explicitados os comportamentos constituintes dessa classe. A Análise do Comportamento é o recurso utilizado para explicitar esses comportamentos. Utilizando um edital de processo seletivo de uma empresa nacional, foi possível identificar 124 classes de comportamentos da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”. Essas 124 classes estão distribuídas em 37 classes de subsituações pertencentes a nove classes de situações. Das 124 classes, 35 classes (28,2%) foram derivadas a partir da fonte selecionada, e 89 classes (71,8%) foram classes propostas decorrentes da explicitação das classes de comportamentos – não estavam diretamente apresentadas no edital. A ausência de mais de 2/3 dos comportamentos exigidos do candidato ao ler o edital pode acarretar consequências indesejáveis, principalmente ao candidato. Pode também indicar possível falta de preparo do responsável por elaborar o edital do processo seletivo, que apresenta um alto grau de imprecisão e falta de clareza para o candidato. O edital é um conjunto de regras e o leitor precisa estar capacitado a seguir essas regras, bem como o responsável pela elaboração tem de definir com precisão essas regras. Uma das decorrências dessas “falhas” é a necessidade de elaborar um programa de ensino com comportamentos-objetivo bem definidos para que o aluno (o futuro candidato) aprenda a identificar, explicitar e tornar acessível os comportamentos constituintes do processo de decidir.

*Palavras-chave: análise do comportamento, classes de comportamentos derivadas, programação de ensino, processo seletivo.*



## ABSTRACT

From 2003 to 2013, nearly 230,000 jobs were offered in public tenders in Brazil. From 2006 to 2013 138 internal selection process were conducted in a large national company in the state of Paraná, amounting to nearly 16,200 enrolled with just over 3,000 approved and less than 700 hired. In this “universe” of selective processes, not all applicants are approved; some do not have the application approved to move forward in the process. The low percentage of approved hired entails high cost to the company that organizes the process and the participants. It is possible that important variables to help the individual decision, either to participate or not of the process, are not fully explained in the notice, or the individual is not able to provide many of the necessary behaviors that increase the likelihood of taking advantage of new job opportunities in accordance with its professional life project, while preventing the waste of resources. For both situations, the training of people who need to learn how to decide is necessary. “To decide” is a class of behaviors and for an individual to decide whether or not participates in a selection process, it needs to have explicit constituent behaviors of this class. The Behavior Analysis is the resource used to explain these behaviors. Using a selective process from a national company, it was possible to identify 124 classes of behaviors of the general class “to decide on participate in a selection process for a position in an organization”. These 124 classes were divided into 37 sub situation classes, belonging to nine classes of situations. Of the 124 classes, 35 classes (28.2%) are derived from the selected work, and 89 classes (71.8 %) were proposed classes derived of the explanation - which were not directly presented in the public notice. The absence of more than two thirds of the required behavior of the candidate to read the notice may have undesirable consequences, especially to the candidate. It can also indicate possible lack of preparation of those in charge for preparing the notice of the selection process, which presents a high degree of inaccuracy and clarity to the candidate. The public notice is a set of rules and the reader must be able to follow these rules as well as the responsible for its preparation must precisely define those rules. One of the results of these “failures” is the need to develop a teaching program with clearly defined behavior-objectives for the student (future candidate) learn to identify, clarify and make accessible the constituent behaviors of the decision making process.

*Keywords: behavior analysis, derived classes of behaviors, education planning, selection process.*



## ASTRATTO

Dal 2003 al 2013 sono stati offerti quasi 230.000 posti in concorsi pubblici nel Brasile. Dal 2006 al 2013 sono stati realizzati 138 processi di selezione interni in una grande azienda nazionale nello Stato del Paraná, per un totale di più di 16.200 iscritti con poco più di 3.000 approvati e meno di 700 designati per le posizioni di lavoro. In questo campione dei processi di selezione, non tutti i candidati riescono ad essere approvati; alcuni non riescono ad omologare la loro iscrizione, per poter avanzare nel processo. La bassa percentuale del profitto degli approvati comporta un costo elevato per l'azienda organizzatrice del processo e per il proprio partecipante. È possibile che gli aspetti importanti che ausiliano l'individuo a decidere di partecipare o no di un processo di selezione non stiano completamente espliciti nel bando oppure l'individuo non è capace di presentare molti dei comportamenti necessari che aumentino la possibilità di approfittare le nuove opportunità di lavoro d'accordo con il suo progetto di vita professionale, oltre a evitare sprechi di risorse. Per entrambi le situazioni, è necessario l'allenamento delle persone che hanno bisogno di imparare a decidere. "Decidere" è una classe di comportamenti e affinché un individuo decida se partecipa o no di un processo di selezione, lui deve aver espliciti i comportamenti che fanno parte di questa classe. L'analisi del comportamento è un mezzo utilizzato per mostrare questi comportamenti. Utilizzando un bando di processo di selezione di un'azienda nazionale, è stato possibile identificare 124 classi di comportamenti della classe generale "decidere sulla partecipazione in un processo di selezione per una posizione di lavoro in un'organizzazione". Queste 124 classi sono distribuite in 37 classi di sottosituazioni appartenenti a nove classi di situazioni. Delle 124 classi, 35 classi (28,2%) sono state derivate dalla fonte selezionata e 89 classi (71,8%) sono state classi proposte venute dalla mostra delle classi di comportamenti – non erano direttamente presentate nel bando. L'assenza di più di 2/3 dei comportamenti richiesti del candidato nella lettura del bando può portare conseguenze non desiderabili, principalmente per il candidato. Può anche indicare una possibile mancanza di preparazione del responsabile per elaborare il bando del processo di selezione, che presenta un grado elevato di imprecisione e mancanza di chiarezza per il candidato. Il bando è un insieme di regole ed il lettore ha bisogno di essere capace di seguire queste regole, così come il responsabile dell'elaborazione deve definire con precisione queste regole. Uno dei risultati di questi "fallimenti" è la necessità di elaborare un programma di insegnamenti-scopi abbastanza definiti perché l'alunno (o futuro candidato) impari a identificare, esporre e tornare accessibile i comportamenti che fanno parte del processo di decidere.

*Parole-chiave: analisi del comportamento, classi di comportamenti derivati, programmazione di insegnamento, processo di selezione*





**LISTA DE FIGURAS**

<u>Figura 1.</u>	Dados estatísticos de processos seletivos relativos aos anos de 2006 a 2009 em uma grande empresa nacional. Os nomes dos cargos foram generalizados para assegurar a privacidade da empresa	30
<u>Figura 2.</u>	Representação esquemática dos diferentes tipos de relação básica entre os três tipos de componente de um comportamento. Reproduzido de Botomé (2001:701).	37
<u>Figura 3.</u>	Diagrama de representação de uma cadeia comportamental	41



## LISTA DE TABELAS

<u>Tabela 1.</u>	Exemplo de registro da classe de situação, subsituação e verbo e complemento derivados a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	55
<u>Tabela 2.</u>	Exemplo de registro de separação de verbo e complemento derivados a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	55
<u>Tabela 3.</u>	Exemplo de registro de potenciais produtos decorrentes das ações expressas pelos verbos a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	56
<u>Tabela 4.</u>	Exemplo de registro de comportamentos nomeados a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	56
<u>Tabela 5.</u>	Exemplo de registro da classe de comportamentos, classe de estímulos antecedentes, classe de respostas e classe de estímulos consequentes que possivelmente constituem os comportamentos da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção” agrupados de acordo com a classe de variáveis e ordenados conforme a noção de comportamento (SKINNER, 1953/1978)	58
<u>Tabela 6.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “apresentação”	60
<u>Tabela 7.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “prazo de inscrição”	61
<u>Tabela 8.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “objeto do edital”	62
<u>Tabela 9.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “descrição das atividades do cargo ou função”	63

<u>Tabela 10.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Requisitos para participar do processo”	65
<u>Tabela 11.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Requisitos para avançar no processo”	66
<u>Tabela 12.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Quadros de pontuação”	68
<u>Tabela 13.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Fórmulas matemáticas”	69
<u>Tabela 14.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Prazos para recurso em relação a uma etapa encerrada”	70
<u>Tabela 15.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Lista da quantidade de vagas imediatas oferecidas”	71
<u>Tabela 16.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Lista da quantidade de vagas para cadastro”	72
<u>Tabela 17.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Lista das localidades das vagas imediatas”	74
<u>Tabela 18.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Lista das localidades das vagas para cadastro”	75
<u>Tabela 19.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Conteúdo programático para as provas”	76
<u>Tabela 20.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “componentes de um edital”, subsituação “Formulário de inscrição”	78

<u>Tabela 21.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Tempo de empresa”	79
<u>Tabela 22.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Tempo de experiência em uma determinada área”	81
<u>Tabela 23.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Tempo de experiência em uma determinada função”	82
<u>Tabela 24.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Nível do Cargo mínimo”	83
<u>Tabela 25.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Avaliação de Desempenho mínima”	84
<u>Tabela 26.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Ausência de registros desabonadores por determinado período”	86
<u>Tabela 27.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no edital”, subsituação “Prova”	87
<u>Tabela 28.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no edital”, subsituação “Análise Curricular para pontuação”	90
<u>Tabela 29.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no edital”, subsituação “Entrevista Técnica”	92
<u>Tabela 30.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no edital”, subsituação “Análise de Perfil”	93
<u>Tabela 31.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Exigências para avançar de uma etapa para a próxima”, subsituação “Nota mínima”	95

<u>Tabela 32.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no edital”, subsituação “Linha de corte”	96
<u>Tabela 33.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Conceitos dos termos”, subsituação “Termos apresentados no edital”	97
<u>Tabela 34.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Conhecimento técnico necessário”, subsituação “Conteúdo programático para a prova”	100
<u>Tabela 35.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”, subsituação “Interesse pelo processo”	102
<u>Tabela 36.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”, subsituação “Interesse pelo processo”	103
<u>Tabela 37.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”, subsituação “Disponibilidade para se preparar para participar do processo”	105
<u>Tabela 38.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”, subsituação “Reação ante a não aprovação no processo”	107
<u>Tabela 39.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos”, subsituação “Recursos utilizados”	109
<u>Tabela 40.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”, subsituação “Obter informações em relação ao processo”	112
<u>Tabela 41.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”, subsituação “Acompanhar o andamento do processo”	113
<u>Tabela 42.</u>	Classe de comportamentos derivados e propostos pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”, subsituação “Decorrências ao obter informações de outras fontes”	114



## SUMÁRIO

<b>I</b>	<b>Processo de identificar a partir de edital de concurso comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo ou função em uma organização”</b>	<b>29</b>
1.	O conceito de comportamento como condição para identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização” a partir de um edital de recrutamento interno	34
2.	Analisar comportamento como recurso para explicitar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”	38
3.	Análise de cadeias comportamentais como possível recurso para explicitar classes de comportamentos	40
4.	Os comportamentos “decidir” e “projetar a vida profissional” como recurso auxiliar para explicitar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”	42
5.	Comportamentos-objetivo e sua função no processo de programar ensino como recurso para promover desenvolvimento de classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”	45
<b>II</b>	<b>Método para identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo ou função em uma organização” a partir de um edital de recrutamento interno</b>	<b>49</b>
1.	Fonte de informação	49
1.1	Características gerais do documento “edital de recrutamento”	49
2.	Materiais	50
3.	Ambiente	50
4.	Procedimento	50
4.a	Critério de escolha da fonte selecionada como fonte de informação	50
4.b	Coleta, análise, organização e tratamento dos dados	51
Etapa 4.1	Identificar, selecionar e registrar situação, subsituação e detalhamento da obra utilizada como fonte de informação que apresente características da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”	51
4.1.1	Selecionar partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	51



Etapa 4.2	Identificar e agrupar variáveis em categorias (subsituações) para possibilitar derivar classes de situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	52
Etapa 4.3	Nomear categorias (classes de situações) a partir do agrupamento de variáveis em categorias a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	52
Etapa 4.4	Derivar novas classes de subsituações a partir da seleção de partes da obra e aspectos indicados por uma fonte consultada que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	53
Etapa 4.5	Nomear novas classes de situações a partir do agrupamento de variáveis em categorias a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	54
Etapa 4.6	Constituir uma lista única das classes de situações derivadas (4.3 e 4.5) a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção	54
Etapa 4.7	Derivar verbos e complementos a partir de cada situação derivada e das respectivas subsituações identificadas	55
Etapa 4.8	Separar verbo do complemento como recurso para identificar ou derivar consequências imediatas a partir dos verbos e complementos apresentada na ETAPA 4.7	55
Etapa 4.9	Derivar potenciais consequências decorrentes das ações expressas pelos verbos como recurso para nomear comportamentos e para identificar novos comportamentos	55
Etapa 4.10	Nomear o comportamento com base na explicitação de situações, subsituações, verbo, complemento e produto da ação expressa pelo verbo	56
Etapa 4.11	Relacionar no protocolo de registro os termos “classe de situações”, “situações”, “verbo”, “complemento”, “produto” e “nome do comportamento” com os termos equivalentes que se referem a cada um dos componentes de um comportamento, como forma de avaliar a precisão do comportamento expresso pelo nome	57

**II Classes de comportamentos que compõem a classe geral** 59

**I “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização” a partir de um edital de**

**recrutamento interno**

<b>IV</b>	<b>Descobertas e implicações decorrentes do processo de identificar comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização”</b>	<b>115</b>
	Referências	121
	Anexo A	127





# I

## PROCESSO DE IDENTIFICAR COMPORTAMENTOS QUE COMPÕEM A CLASSE GERAL “DECIDIR SOBRE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CARGO EM ORGANIZAÇÃO”

- “- Zé, viu que saiu um edital novo?  
- Não, Pingo, pra quê?  
- Pra ser assistente, ganha dois mil...  
- Ôpa, tô dentro! Vai quê...”

Mesmo sem conhecer o edital e recebendo a notícia de um amigo, “Zé” deixou claro que irá participar do processo seletivo descrito pelo edital. Mas ele próprio tem noção de suas capacidades e necessidades para poder participar de um processo seletivo? Esse processo do qual Zé se interessou faria parte de seu projeto de vida profissional? Em uma empresa nacional de grande porte, empregados participam de processos seletivos e na maioria das vezes a inscrição não é homologada por o candidato não atender aos requisitos básicos para participar. Outras vezes o candidato não consegue se preparar para as provas, ou sequer participa das etapas subsequentes. Alguns conseguem ser aprovados em todas as etapas e no momento de assumir o cargo desistem pelas mais variadas razões: não querem ou não podem mudar de cidade, a remuneração é aquém do esperado, não se identifica com as atividades desse cargo... Uma das consequências é o baixo percentual de aproveitamento de aprovados em processos seletivos, conforme pode ser observado na Figura 1. A Figura 1 apresenta os dados estatísticos de processos seletivos relativos aos anos de 2006 a 2013 em uma grande empresa nacional. A tabela é composta por sete colunas: a coluna “ano” representa o ano de ocorrência dos processos seletivos; a coluna “cargo” representa o nome do cargo para o qual o processo seletivo ocorreu; a coluna “vagas imediatas” representa quantidade de vagas imediatas disponíveis no edital do processo; a coluna “insc.” representa a quantidade de inscritos no processo; a coluna “aprov.” representa a quantidade de aprovados ao final do processo; a coluna “des.” representa a quantidade de designados (pessoa que assumiu o cargo objeto do edital) decorrentes do processo e; a coluna “%” representa o percentual (desconsiderando as casas após a vírgula) de designados em relação à quantidade de inscritos.

AN O	CARGO	VAGAS IMEDIATAS	INSC.	APROV.	DES.	%
2006	Assistente Comercial	ND	293	10	5	2
	Gerente de Unidade Distribuição	ND	58	1	1	2
	Gerente Agência I	ND	6	2	0	0
	Gerente Agência II e III	ND	80	16	4	5
	Motorizado	ND	240	193	68	28
	Coord. Logística	ND	33	2	2	6
	Gerente Distribuição/Centro Entrega	ND	80	10	0	0
	Gerente Atividade Tratamento	ND	26	1	1	4
	Coordenador UT	ND	128	6	5	4
	Supervisor Operacional	ND	615	27	4	1
	Multiplicador GPAC	ND	43	2	2	5
	Inspetor Regional	ND	38	3	3	8
	Supervisor APEGE	ND	4	1	1	25
	Analista em saúde	ND	4	3	1	25
	Membro CPL	ND	16	4	2	13
	Gerente Agência IV	ND	82	13	2	2
	Coord. da Adm. da Frota	ND	33	2	ND	
2007	Assistente Comercial	ND	58	1	0	0
	Supervisor de Atendimento	ND	131	2	2	2
	Motorizado Moto	ND	206	106	9	4
	Assistente Comércio Exterior	ND	32	1	1	3
	Motorizado Moto / Veículo	ND	267	255	ND	
	Sup. de Atendimento BPI	ND	155	5	ND	
	Gerente Agência III	ND	64	6	ND	
	Gerente Agência IV	ND	103	10	ND	
	Coordenador de Região	ND	39	9	ND	
	Subgerente Centro Logístico	ND	27	3	0	0
	Supervisor Centro Logístico	ND	154	1	ND	
	Instrutor Técnico	ND	32	1	1	3
	Motorizado Moto	ND	78	52	ND	
	Ger. Ativ. Alfândega	ND	17	1	1	6
	Gerente Tratamento	ND	18	1	ND	
	Gerente Tratamento e Envio	ND	14	1	ND	
	Assistente Comercial I	ND	25	7	1	4
	Assistente Comercial II	ND	39	8	ND	
2008	Motorizado Moto / Veículo	ND	119	98	ND	
	Coordenador Tratamento	ND	423	5	ND	
	Gerente de Unidade Distribuição / Centro Entrega	ND	430	12	ND	
	Supervisor de Operações	ND	177	20	ND	

2009	Supervisor Operacional	ND	923	25	ND	
	Inspetor	ND	74	6	ND	
	GAVC	ND	13	3	ND	
	Gerente Agência III	ND	252	19	ND	
	Gerente Agência IV	ND	153	23	ND	
	Supervisor Atendimento	ND	203	11	ND	
	Gerente Atividades Centro	ND	12	1	ND	
	Motorizado Moto / Veículo	ND	122	79	ND	
	Motorizado Moto / Veículo CLI	ND	20	1	ND	
	Assistente Comercial III	ND	267	7	ND	
	OESP	ND	142	2	ND	
	Gerente Centro Tratamento	ND	11	1	ND	
	Gerente de Contas Especiais	ND	64	1	1	2
	Supervisor Operacional	ND	674	30	ND	
	Coord Adm Região	ND	69	1	ND	
	Assistente Comercial III	ND	20	2	ND	
	Motorizado Moto	ND	2	1	ND	
	GERAE	ND	6	1	ND	
	Motorizado Moto / Veículo	ND	215	191	ND	
	Gerente Unidade Distribuição / Centro Entrega	ND	121	0	ND	
	GPLAQ Centro Tratamento	ND	12	1	1	8
	Coordenador Unidade	ND	634	4	4	1
	Analista de Saúde	ND	3	1	1	33
	Motorizado Moto	ND	76	31	ND	
	Gerente Agência IV	ND	37	0	ND	
	Coord Centro Tratamento	ND	251	1	1	0
	Gerente de Unidade Distribuição/Centro Entrega	ND	103	7	ND	
	Assistente Comercial II	ND	195	12	ND	
	Motorizado Moto uma unidade	ND	2	1	ND	
	Gerente Centro Tratamento	ND	18	1	ND	
	Motorizado Moto	ND	65	43	ND	
	SDO	ND	33	5	ND	
	Assistente Comercial III	ND	332	7	ND	
	INSTRUTOR I	ND	101	3	2	2
	Coord UO DISTR	ND	178	2	2	1
	Gerente Distribuição / Centro Entrega II	ND	94	5	ND	
	Coord UO II - TRAT	ND	226	2	ND	
	Coordenador Atendimento / Vendas	ND	405	72	ND	
	Motorizado Moto	ND	36	ND	ND	

	OESP Nacional	ND	95	19	ND	
	Gerente Agência III	ND	25	2	1	4
2010	Motorizado Moto	6	134	112	ND	
	SDO Agência	1	22	3	1	5
	Motorizado Moto uma unidade	1	1	1	ND	
	Motorizado Moto uma unidade	1	1	1	1	100
	Motorizado M	4	16	9	ND	
	Gerente de Unidade Distribuição/Centro Entrega	2	72	2	ND	
	Gerente Centro Tratamento	1	19	3	ND	
	SDO Agência uma unidade	1	7	2	ND	
	Motorizado Moto	7	48	35	ND	
	SDO Agência uma unidade	1	5	2	1	20
	Motorizado Moto duas unidades	2	11	11	ND	
	Supervisor Operacional	3	469	22	ND	
	Gerente de Unidade Distribuição/Centro Entrega II	4	76	0	ND	
	Motorizado Moto	6	27	27	ND	
	Motorizado Veículo duas unidades	3	5	5	ND	
	Gerente Centro Tratamento	1	19	4	ND	
	OESP	0	59	6	ND	
	Motorizado Veículo duas unidades	1	12	3	ND	
	Motorizado Moto uma unidade	0	8	6	ND	
	Assistente Comercial III	7	346	25	17	5
	Motorizado Moto uma unidade	1	1	1	ND	
	Motorizado Veículo duas unidades	1	14	3	ND	
	Motorizado Moto	2	31	16	ND	
2011	Gerente de Unidade Distribuição/Centro Entrega	6	97	8	ND	
	Motorizado Moto	2	39	31	ND	
	Motorizado Moto	7	18	13	ND	
	Motorizado Moto	1	87	69	ND	
	Motorizado Veículo	0	193	174	ND	
	Motorizado Moto duas unidades	2	6	3	ND	
	Motorizado Veículo	2	31	5	ND	
	Motorizado Moto	13	40	29	ND	
	Motorizado Veículo	0	16	14	ND	
	Motorizado Moto	0	13	8	ND	
	Motorizado Moto	0	54	42	ND	
	Motorizado Veículo	0	64	46	ND	
	Coordenador de Atendimento	2	125	18	9	7



2012	Motorizado Moto	19	181	125	ND	
	Motorizado Veículo	26	122	64	ND	
	ACOMEX	1	37	3	1	3
	Coordenador Unidade	2	163	10	10	6
	Gerente Unidade Distribuição e Centro Entrega	2	147	2	2	1
	Supervisor Operacional	10	650	12	12	2
	Motorizado Moto	14	121	86	ND	
	Coordenador Unidade	4	118	7	7	6
	Motorizado Veículo	0	112	80	ND	
	Instrutor	2	99	2	2	2
2013	Instrutor I	4	114	7	5	4
	Motorizado Veículo	4	207	99	11	5
	Motorizado Moto	8	205	130	79	39
	Inspetor	1	157	0	0	0
	Assistente Comercial III	0	217	5	2	1
	GEAVC	2	106	2	1	1
	Motorizado Veículo	5	108	67	2	2
	Motorizado Moto	28	101	67	12	12
	Assistente Comercial III	0	232	29	ND	
	Assistente Comercial II	2	91	12	2	2
	Assistente Comercial I	1	82	3	1	1
	GEAVC NACIONAL	1	ND	1	1	

**Figura 1.** Dados estatísticos de processos seletivos relativos aos anos de 2006 a 2013 em uma grande empresa nacional. Os nomes dos cargos foram generalizados para assegurar a privacidade da empresa. A sigla “ND” significa “não disponível”.

O baixo percentual de designação de aprovados ao cargo objeto do edital de processos seletivos produz um custo elevado tanto para o participante quanto para a empresa organizadora do processo. Parece ser razoável, então, presumir que 1) para decidir acerca de participar ou não de processos seletivos, é necessário ser capaz de apresentar muitos comportamentos pertinentes que, em última instância, aumentem a probabilidade de a pessoa aproveitar novas oportunidades de trabalho e evitem desperdícios de recursos de modo geral; e 2) comportamentos constituintes de processos de decidir necessitam ser explicitados e tornados acessíveis para, principalmente, possibilitar capacitar pessoas que necessitem desse tipo de aprendizagem. A Análise do Comportamento como área de conhecimento é uma das contribuições à Psicologia cujas descobertas acerca de seu objeto de estudo - comportamento dos organismos, constitui recurso valioso para explicitar comportamentos e para

descobrir variáveis das quais comportamentos são função (Skinner, 1969/1980).

Há ainda uma relação que parece ser pertinente explicitar entre decidir sobre participar ou não de um processo seletivo e o processo de projetar a vida profissional do indivíduo. Luiz (2008) demonstrou que pelo menos 302 classes de comportamentos constituem o que foi denominado por ela de “projetar a vida profissional”. Uma parte desse conjunto de comportamentos depende da pessoa aprender a decidir. E para aprender a decidir é necessário conhecer as classes de comportamentos envolvidas nesse processo, mesmo que, como a autora indica, haja necessidade de novas pesquisas para ampliar o conhecimento sobre o processo “projetar a vida profissional”. Tendo como base a noção de comportamento proposto por Skinner (1953/1978) e o contexto “fictício” representado no início pelo “Zé” e sua “decisão”, demonstrando a necessidade de aprender a decidir, torna-se relevante explicitar quais são as classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização” a partir de um edital de recrutamento interno.

### **1. O conceito de comportamento como condição para identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização” a partir de um edital de recrutamento interno**

O conceito de comportamento parece ser tão variado e confuso quanto a quantidade de livros escritos sobre de que forma descrevê-lo ou explicá-lo. “Comportar-se” para a maior parte das pessoas é “fazer algo”, porém fazer algo específico e em geral observável e que envolva movimento corporal. No dicionário Houaiss (2001) comportamento está definido como “procedimento, conduta”. Hurtado (1991:30) apresenta nove conceitos de comportamento, desde “atitude tomada como resposta à solicitação de um estímulo que foi integrado pela personalidade humana” até “manifestação da dinâmica da vida, expressada em geral em três dimensões: uma cognoscitiva (pensamento), outra afetiva (sentimento) e uma terceira, motriz (ação)”. Dizer que comportamento é “qualquer coisa que o organismo faça (...) seria muito abrangente” (Catania, 1999:27). Um conceito abrangente não possibilita fidelidade na compreensão do fenômeno que esse conceito representa. Também não possibilita um exame aprofundado ou uma forma precisa de descrição desse fenômeno para outra pessoa, seja essa pessoa um ouvinte ou um leitor. Qualquer organismo está fazendo algo, mesmo que seja apenas no nível molecular. Por isso é necessário ultrapassar o conceito geral de comportamento (“qualquer coisa que o

organismo faça”) e entendê-lo na perspectiva da Análise do Comportamento.

Botomé (2001, p.687), em sua sistematização sobre a noção do comportamento, afirma que “as concepções sobre o *fazer* humano apareceram corporificadas em *teorias da ação*”. Em Psicologia o fazer humano recebeu outro nome: comportamento. Mas a compreensão precisa do que é o comportamento, ao contrário do que possa parecer, não é simples. Talvez o fato de um indivíduo (con)viver o tempo todo se comportando cause a impressão de que o comportamento é algo simples.

No que pode ser definido como “arqueologia literária”, Isaías Pessotti (1976) reuniu em um trabalho que ele denominou de “pré-história do condicionamento” as origens dos estudos, conceitos e hipóteses sobre o comportamento. No início dos estudos relativos ao comportamento humano com algum critério mais definido, a ênfase estava na “função reflexa”, derivada das pesquisas sobre irritabilidade dos tecidos e contratilidade dos músculos. Do século II (Galeno, 131-200 d.C.) a praticamente o final do século XIX, o reflexo era o principal processo estudado e explicativo do comportamento humano. Porém, no início do século XX um autor se destacou nos estudos sobre o comportamento: B. F. Skinner.

Até 1931, o reflexo era considerado a resposta de um organismo diante de um estímulo ( $S \rightarrow R$ ). De acordo com Botomé (2001), Skinner examinou o problema e propôs uma revisão do conceito: o reflexo não era a resposta diante de um estímulo, mas a relação entre um estímulo e uma resposta ( $S \leftarrow R$ ). Em 1935 Skinner considerou que mesmo sendo uma relação, não poderia haver sempre a mesma resposta para o mesmo estímulo (Botomé, 2001). Estímulos e respostas poderiam apresentar algumas características semelhantes e, para dar mais precisão à compreensão do processo, Skinner propõe o conceito de “classes”: classes de estímulos e classes de respostas – classes seriam “todos os eventos ou dimensões dos eventos que pudessem definir ou fazer existir a relação” (Botomé, 2001, p. 691). Em 1938, Skinner publicou o livro “O comportamento dos organismos”, insistindo no conceito de comportamento operante (que opera, que atua no meio) como uma complexa relação do organismo com o ambiente. O comportamento pode, a partir disso, ser definido como uma complexa inter-relação entre três componentes: classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes. Esse conceito, após mais de setenta anos, ainda é desconhecido ou mal entendido em relação à noção de comportamento, pois é encontrado na literatura o conceito de que comportamento é a resposta ou ação do indivíduo, e não a relação entre as três classes componentes do comportamento (Botomé, 2001).

Catania (1999:27), em seu exame, considera que uma “análise experimental determina que existem alguns tipos de relações

entre os estímulos e as respostas e como surgem essas relações. Ela deve considerar também contextos mais amplos, as situações nas quais essas relações entre os estímulos e as respostas estão inseridas”. Catania chama a atenção não só para a relação entre “S” e “R”, mas também para a relação que “S” e “R” têm com o meio onde ocorrem – “meio”, mais um elemento para o entendimento da noção de comportamento. Ao estabelecer essa nova relação (resposta e o meio onde ocorre essa resposta) a resposta também sofre influência do meio, mesmo após tê-lo modificado. São os eventos que se seguem à resposta: “o comportamento operante é fortalecido ou enfraquecido pelos eventos que seguem a resposta. Enquanto o comportamento respondente é controlado por seus antecedentes, o comportamento operante é controlado por suas consequências” (Skinner, 1953/1978).

No artigo “Sobre a noção do comportamento” Botomé (2001) apresenta os diferentes tipos de relação básica entre os três componentes de um comportamento. Na Figura 2 estão representados esquematicamente os diferentes tipos de relação básica entre os três tipos de componente de um comportamento. No tipo de relação 1, o que acontece antes ou junto à ação de um organismo (“situação antecedente” ou “classe de estímulos antecedentes”) influencia aquilo que o organismo faz (“ação” ou “classe de respostas”). No tipo de relação 2, aquilo que o organismo faz (“ação” ou “classe de respostas”) produz ou é seguido por uma determinada consequência (o que acontece depois da ação de um organismo ou “classe de estímulos consequentes”). No tipo de relação 3, aquilo que o organismo faz (“ação” ou “classe de respostas”) fica sob controle da ocorrência do que acontece antes ou junto à ação de um organismo (“situação antecedente” ou “classe de estímulos antecedentes”). No tipo de relação 4, a consequência da ação (ou o que se seguiu à ação) influencia a probabilidade de ocorrência da ação (ou “classe de respostas”). No tipo de relação 5, um ou mais fatores do que acontece antes ou junto à ação de um organismo (“situação antecedente” ou “classe de estímulos antecedentes”) indicará o que acontecerá depois da ação do organismo (consequência). No tipo de relação 6, a consequência do que o organismo fez dá um significado à situação que antecedeu à ação, indicando que aquilo que o organismo faz (“ação” ou “classe de respostas”), nessa situação, produzirá um determinado tipo de consequência. E finalmente, no tipo de relação 7 está representado o conjunto das relações.

Os seis tipos de relações possíveis apresentadas por Botomé (1 a 6) auxiliam na compreensão do conceito de comportamento como fenômeno nuclear do processo produtivo e avaliativo de um trabalhador na medida em que ampliam a visibilidade dos tipos de variáveis que estão constituindo determinado comportamento. Perceber e entender essas relações é essencial para a análise de qualquer comportamento, pois só conhecendo as variáveis que constituem o

comportamento (nas relações entre os três componentes do comportamento) é que se torna possível atuar sobre ele, modificando-o de acordo com as necessidades. E em um grau mais amplo, será possível nomear corretamente o comportamento apresentado.

<b>Tipos de relação</b> \ <b>Componentes</b>	<b>Situação</b> (O que acontece antes ou junto à ação de um organismo)	<b>Ação</b> (Aquilo que um organismo faz)	<b>Consequência</b> (O que acontece depois da ação de um organismo)
1	→		
2		→	
3	←		
4		←	
5	→	→	
6	←	←	
7	↔	↔	↔

**Figura 2.** Representação esquemática dos diferentes tipos de relação básica entre os três tipos de componente de um comportamento. Reproduzido de Botomé (2001:701).

O comportamento é um conjunto de relações que geralmente são sintetizadas como se fossem apenas uma relação, com a utilização de um verbo que tende a encobrir os componentes do comportamento de um indivíduo. Alguns verbos utilizados para expressar um só comportamento referem-se, ao serem decompostos, a uma “classe de comportamentos geral” (Catania, 1999, em Gomes, 2005): é uma classe de comportamento que inclui dentro dela outras classes de comportamentos. Um exemplo é o comportamento “dirigir”. Para Catania (1999, em Gomes, 2005), “dirigir” é uma classe mais geral de comportamento, pois a classe de comportamento “dirigir” contém várias outras classes de comportamentos, tais como: acelerar, frear, embrear, trocar marchas, sinalizar, olhar à frente, olhar à ré, girar o volante, etc. E cada uma dessas classes de comportamentos (tratadas agora como “subclasse de comportamentos” por fazerem parte da classe mais geral do comportamento) é composta por vários comportamentos - as unidades básicas de análise comportamental. Por exemplo, a subclasse “acelerar” é composta pelos comportamentos “levar o pé ao pedal do acelerador”, “pressionar o acelerador”, “manter a pressão adequada no pedal do acelerador” e assim por diante. A decomposição da classe mais geral do comportamento possibilita uma percepção mais

detalhada e a organização das unidades básicas na sequência em que elas ocorrem. Botomé (2001) destaca que ao nomear um comportamento, o indivíduo presta atenção a características parciais dos componentes do comportamento. Em geral, o destaque é a ação, a resposta (a classe de respostas). Para haver mais precisão ao nomear um comportamento, é importante que haja maior dedicação do observador do comportamento para "aprender a perceber, identificar, caracterizar, nomear e falar mais apropriada e precisamente" em relação aos fenômenos e ao que está relacionado a eles (Botomé, 2001, p. 705). Diante disso, qual seria a função de identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral "decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização"?

## **2. Analisar comportamento como recurso para explicitar classes de comportamentos que compõem a classe geral "decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização"**

Entender o comportamento como "um tipo de relação entre aquilo que o organismo faz (sua ação) e o ambiente no qual ele realiza essa ação" (Botomé, 2001:696) faz com que a visibilidade sobre o fenômeno aumente. Se ao observar um comportamento o observador prestar atenção apenas na ação (resposta) e deixar as relações entre ação e meio, poderá correr o risco de deixar incompleta a análise do evento. De acordo com Neto (2002:16), o termo análise evoca uma "tradição reducionista e indutiva, ou seja, acessar inicialmente o todo complexo pela investigação minuciosa de suas partes". Analisar é partir o todo, primeiro passo no exame de algo. Quando alguém decide estudar algo "partindo esse algo", não implica em, após a análise, deixar os dados segmentados. Analisar é o primeiro passo do exame. Fazer uma análise significa "ampliar o número de variáveis estudadas e entender como se dá a interação entre o maior número possível desses eventos" (Neto, 2002:16).

A necessidade de analisar o comportamento existe por ser o comportamento um sistema complexo, uma relação entre classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classe de estímulos consequentes. Para ser possível compreender, prever e modificar o comportamento é necessária sua análise. A variedade de características dos eventos ambientais "que podem se relacionar com definidas propriedades (ou dimensões) das classes de respostas é infinita" (Botomé, 1980:139). Embora a quantidade de variáveis a se considerar seja grande, a análise possibilita identificá-las e relacioná-las no sistema complexo do qual o comportamento faz parte. Catania apresenta uma definição de análise do comportamento, como sendo uma "quebra de comportamentos complexos em suas partes funcionais" (1999:385).

O objetivo existente ao “quebrar os comportamentos complexos” é ter acesso à unidade básica da análise: um comportamento. Quando a unidade básica da análise torna-se disponível, é possível produzir uma “formulação adequada da interação entre um organismo e seu ambiente” (Rangé, 1998:257), examinando a especificação de três aspectos: “a) a ocasião na qual a resposta ocorre; b) a própria resposta; c) as consequências” (Skinner, 1953/1978). Para que seja possível descobrir classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”, o melhor instrumento disponível é a análise de um comportamento em suas partes funcionais. Analisar comportamento proporciona condições de conhecer os aspectos do meio (classe de estímulos antecedentes) que estão relacionados a uma determinada resposta (classe de respostas) que, por sua vez, está relacionada a uma determinada consequência (classe de estímulos consequentes). Mas não só isso. É possível conhecer também as relações “de volta”, as influências das consequências sobre a probabilidade de ocorrência futura das respostas e a percepção dos estímulos antecedentes às respostas relacionadas às consequências produzidas.

Para Catania (1999), uma análise comportamental bem feita deveria “permitir que o comportamento fosse sintetizado quando suas partes fossem recolocadas juntas” (p. 385). É o que se conhece por “síntese comportamental”. Na decomposição o comportamento geral é examinado, partido em vários comportamentos que o compõem. É a unidade básica de análise: um comportamento em qualquer nível de generalidade. Após a análise de cada uma das unidades básicas, o examinador poderá definir as propriedades das relações que constituem esse comportamento. Uma vez conhecidas essas propriedades, a síntese comportamental se dá quando novas relações são decorrentes de um rearranjo dessas propriedades. O rearranjo pode ser feito de forma a obter o mesmo comportamento anterior à análise ou pode ser feito de forma a obter outro comportamento (alterando-se as propriedades das relações), diferente do comportamento anterior à análise. Se após a análise comportamental de um comportamento for descoberto um ou mais comportamentos indesejados, podem ser alteradas as propriedades de uma ou mais relações desse comportamento a fim de obter um comportamento mais desejável. Além da explicitação dos componentes do comportamento, a análise possibilita identificar o melhor nome para o comportamento.

Alguns verbos utilizados para expressar um só “comportamento” referem-se, ao serem decompostos, a uma “classe de comportamentos geral” (Catania, 1999): é uma classe de comportamento que inclui dentro dela outras classes de comportamentos.

Keller e Schoenfeld (1973), Millenson (1975), Skinner (1953/1978), Botomé (1981) e Catania (1999), entre os estudiosos de

Análise do Comportamento, estudaram a sequência na qual os comportamentos ocorrem e as relações envolvidas nessa sequência. Quando uma análise comportamental é feita, além da descrição de cada um dos três componentes de cada comportamento que compõe as subclasses do comportamento, é necessário também fazer o exame das relações que há entre cada comportamento, na sequência em que são apresentados, formando uma cadeia de comportamentos ou “cadeia comportamental”. No processo conhecido por “decidir”, a identificação das cadeias comportamentais que o compõe é parte importante para compreender, prever e modificar o comportamento de acordo com as capacidades e necessidades do indivíduo.

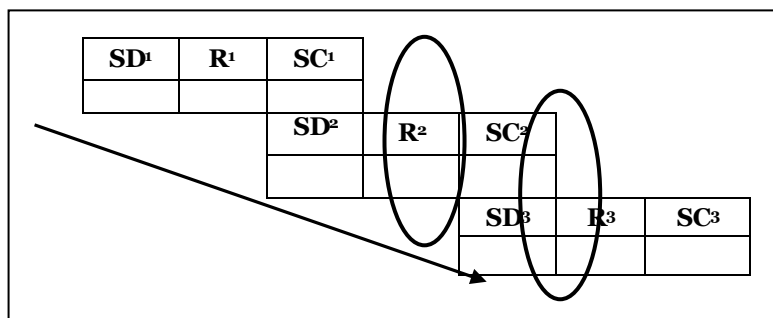
### **3. Análise de cadeias comportamentais como possível recurso para explicitar classes de comportamentos**

Quando uma resposta produz ou altera algumas das variáveis que controlam outra resposta, o resultado é uma “cadeia” ou “encadeamento” (Skinner, 1953/1978). Millenson (1975) define encadeamento como “uma sequência de respostas operantes e estímulos discriminativos tal que cada ‘R’ produz o ‘S’ para a próxima ‘R’” (p. 245). Na definição de Millenson (1975), “R” é a resposta e “S” é o estímulo discriminativo. Citando Keller e Schoenfeld (1973), “em termos mais simplificados, isso significa que uma resposta geralmente produz o estímulo para a outra” (p. 211). As respostas sucessivas numa cadeia são consideradas “membros” da cadeia, e os estímulos discriminativos sucessivos são considerados os “elos” dessa cadeia. Quando um estímulo discriminativo deixa de existir num encadeamento, essa cadeia é interrompida. Outros tipos de variáveis podem alterar o comportamento, não necessariamente aquele estímulo discriminativo específico ou esperado. Skinner (1953/1978) argumenta que uma cadeia “pode ter pouca ou nenhuma organização (...) e não precisa ser o resultado de movimento no espaço” (p. 216). Quando os elos (estímulos discriminativos) ocorrem mais ou menos na mesma ordem, e a cadeia foi afetada por uma única consequência, temos um encadeamento como uma unidade funcional (Skinner, 1953/1978).

Na Figura 3 está representada, em forma de diagrama, uma cadeia comportamental “simples”. A cadeia inicia com o estímulo discriminativo SD<sup>1</sup>, relacionada à resposta R<sup>1</sup> e a situação consequente SC<sup>1</sup>. A situação consequente SC<sup>1</sup> será o estímulo discriminativo SD<sup>2</sup> para o segundo comportamento, que apresentará a resposta R<sup>2</sup> e a situação consequente SC<sup>2</sup>. Por sua vez, a situação consequente SC<sup>2</sup> será o estímulo discriminativo SD<sup>3</sup>. Diante do SD<sup>3</sup> o organismo apresenta a resposta R<sup>3</sup> seguida da situação consequente SC<sup>3</sup>. Esse diagrama representa uma cadeia com três membros (R<sup>1</sup>, R<sup>2</sup> e R<sup>3</sup>) e dois elos



(marcados com os círculos, quando um SC transforma-se no SD do comportamento seguinte). A flecha inclinada indica a direção da cadeia.



**Figura 3.** Diagrama de representação de uma cadeia comportamental.

Keller e Schoenfeld (1973), Millenson (1975) e Catania (1999) representam uma cadeia comportamental de outra forma, invertendo a ordem da numeração, pois a interpretação é de que a cadeia existe pelo efeito da consequência reforçadora produzida pela resposta constituinte do comportamento considerado como último “elo da cadeia”. “Procedimentos para gerar cadeias, geralmente, começam pelo elo final mais próximo do reforçador e então trabalham de trás para frente” (Catania, 1999:388). Para entender a “razão de a cadeia existir” é necessário que o exame da cadeia inicie por seu último elo.

Skinner (1953/1978) cita que um tipo de comportamento que poderia distinguir o organismo humano de todos os outros organismos é aquele em que o “*comportamento altera a probabilidade de emissão de outro comportamento e é por isso reforçado*” (p. 217). Essa propriedade de alterar a probabilidade de emissão de outro comportamento e, portanto, de repetir, extinguir ou ampliar uma cadeia comportamental, em geral acaba por desenvolver uma cadeia complexa. Uma cadeia complexa não é composta por “respostas difíceis” ou “discriminações de complicadas interpretações”, mas sim das “maneiras complexas em que várias contingências podem ser permutadas” (Millenson, 1975:247).

Estímulos discriminativos, respostas e situações consequentes não são idênticas, mesmo que se repitam diversas vezes. Há uma distinção entre cadeias que possuem elos diferentes das que possuem elos semelhantes ou iguais. Cadeias em que os elos sucessivos são diferentes são denominadas cadeias heterogêneas. As respostas variam na topografia (modo em que se apresentam), duração e esforço requerido (Millenson, 1975). O outro tipo de cadeia comportamental é o homogêneo, onde os elos sucessivos se apresentam de forma

praticamente idênticas, embora Keller e Schoenfeld (1973) afirmem que “casos de homogeneidade puro no encadeamento são raros; estritamente falando, provavelmente não existem” (p. 220). Isso é compreensível dada a quantidade de variáveis que cada organismo está sujeito e a complexidade da classe de estímulos e de respostas envolvidas no sistema comportamental.

Mesmo estando sujeito a uma quantidade de variáveis quase que infinita, o organismo não tende a tornar a quantidade de respostas na mesma proporção (um bilhão de respostas diferentes para um bilhão de variáveis diferentes, por exemplo). De acordo com seu repertório, à medida que novas tentativas de acrescentar elos à cadeia acontecem, o organismo tende a generalizar essas respostas. Ele distingue que em determinadas circunstâncias há uma saturação de elos, não podendo mais ser inserido novos elos. Se esse for o caso, para ter um novo elo na cadeia comportamental apresentada, o organismo o fará substituindo por um outro elo pré-existente. De acordo com Keller e Schoenfeld (1973), isso corre porque os graus de semelhança entre os elos sucessivos de um encadeamento “parece colocar um limite ao tamanho da unidade que poderá se desenvolver” (p. 222). A análise de uma cadeia comportamental poderá apresentar como consequência não só a compreensão das relações dos comportamentos envolvidos nessa cadeia (membros e elos), mas também a possibilidade de alteração de um ou mais aspectos do meio para uma possível modificação da resposta. A noção de cadeia comportamental e a análise da cadeia da classe de comportamento “decidir” auxiliariam na explicitação de cada elo, possibilitando identificar as unidades de comportamento (elo) críticas para capacitar pessoas que necessitem aprender a ser capazes de apresentar comportamentos relevantes para decidir sobre participar ou não de processos seletivos e, igualmente, aumentem a probabilidade de o indivíduo aproveitar novas oportunidades de trabalho e evitar desperdícios de recursos de modo geral.

#### **4. Os comportamentos “decidir” e “projetar a vida profissional” como recurso auxiliar para explicitar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”**

Skinner (1953/1978) indica qual o entendimento que ele tem sobre o processo de decidir: “não é a execução do ato decidido, mas o comportamento responsável por ele” (p. 235). Mas por que o comportamento decidir acontece? De acordo com o próprio Skinner, decidimos porque é algo reforçador, e para ser reforçador nós manipulamos variáveis relevantes: “quando analisamos cuidadosamente uma situação, o tomar uma decisão, presumivelmente, aumenta a

probabilidade de que a resposta finalmente feita consiga reforço máximo” (p. 236). Mesmo em situações não imediatistas a análise de Skinner é válida, pois o resultado da decisão (“resultado líquido”, p.236) pode ser o suficiente para manter a probabilidade de examinar a situação – qualquer comportamento que termine o conflito que iniciou o processo de decidir será positivamente reforçado.

De acordo com Luiz (2008), o comportamento de decidir parece ser um importante componente do processo “projetar a vida profissional”. O indivíduo precisa ao longo da vida profissional tomar várias decisões para que suas necessidades sejam atendidas. “Decidir” pode ser entendido como o resultado final de um processo denominado “resolução de problemas” que fornece várias respostas potencialmente efetivas à situação problema e aumenta a probabilidade de seleção da resposta mais efetiva dentre as várias alternativas (Luiz, 2008; Gómez, 2006). Para Skinner (1969/1980), resolver um problema é um “evento comportamental” (p.279) que envolve decisões, e as pessoas, por diferentes razões, se comportam verbalmente quando tomam uma decisão antes de se comportar de outra forma, porque é mais fácil “decidir” (se comportar verbalmente) do que “agir” (se comportar de outra forma). Porém “decidir” aumenta a probabilidade de “agir”. Skinner (1969/1980:285) nos apresenta um exemplo disso, explicitando no exemplo que determinadas contingências podem aumentar a probabilidade da apresentação de outra forma de comportamento após o comportamento verbal de decidir:

Uma *promessa* especifica uma resposta e cria contingências sociais que a fortalecem, e contingências de origem social são evocadas quando “prometemos a nós mesmos” fazer alguma coisa ao tomar uma resolução.

Luiz (2008) propõe que o comportamento de decidir é um dos comportamentos que provavelmente compõem a classe geral “projetar a vida profissional”. Diversas decisões precisam ser tomadas para constituir um projeto de vida profissional. Moura (2001) destaca que ao tomar uma decisão relativa à profissão, o problema com que a pessoa se depara é real, mas as consequências produzidas pela decisão não são exatamente as consequências que serão obtidas quando o ato decidido for executado. Por exemplo, “decidir participar de um processo seletivo” é o comportamento que provavelmente precede outro comportamento: “estar apto a participar de um processo seletivo”. Os resultados dos dois comportamentos são diferentes: quando decide participar de um processo seletivo, a consequência imediata é o aumento

da probabilidade de participar da seleção. Mas as consequências de participar do processo e obter sucesso assumindo o novo cargo não são obtidas imediatamente ao “decidir participar de um processo seletivo”. Skinner (1953/1978) destaca que decidir não é “a execução do ato decidido, mas o comportamento responsável por ele”. Assim, quem projeta a vida profissional (e decidir participar de um processo seletivo faz parte desse projeto) precisa ter clareza que as consequências esperadas de suas decisões podem demorar a acontecer, sendo importante identificar consequências intermediárias que reforcem as classes de respostas que levarão, provavelmente, à consequência desejada no futuro. Num processo de seleção para um cargo, a consequência não é imediata ao decidir. Dependendo da quantidade de etapas previstas para o processo, o resultado final pode ser divulgado após vários meses da tomada de decisão em participar.

Por não manter relação direta com consequências reforçadoras futuras, Moura (2001) propõe que o que controla o comportamento de decidir são as contingências verbais imediatas, provenientes da sociedade verbal, ou ainda, seria uma categoria do comportamento governado por regras? Um dos aspectos do comportamento controlado por regras é ele ser frequentemente mantido por contingências sociais. Para Catania (1999), as consequências de seguir uma instrução podem ser, por exemplo, atender a um pedido de outra pessoa, evitar aborrecê-la, obter aprovação, aborrecer alguém, entre muitas outras. Para decidir sobre participar de um processo seletivo, parece necessário que o indivíduo seja capaz de identificar as variáveis que controlam seu comportamento de decidir e avaliá-las. No caso de serem as contingências sociais os principais reforçadores que mantém as respostas relativas à decisão, parece ser ainda mais necessário avaliar a relevância das instruções e dos comportamentos apresentados para o processo. Luiz (2008) resume que “as instruções, quando bem planejadas, podem ser utilizadas para auxiliar no processo de orientar profissionalmente. Por outro lado, as instruções do repertório do indivíduo necessitam ser avaliadas para que o indivíduo controle melhor as variáveis envolvidas em seu próprio comportamento” (p.47). Dittrich (2010), em relação ao processo de decidir e suas consequências, observa que “talvez a maior tragédia do mundo atual seja a baixa capacidade que temos, os seres humanos, de prever as consequências do que fazemos para além de nosso futuro individual e imediato” (p.53). É o que pode ser observado nas centenas de inscrições feitas para participar de processo seletivo em uma grande empresa nacional: sem conhecer ou avaliar as consequências futuras decorrentes do processo de decidir participar, às vezes as consequências futuras tornam-se não desejáveis e acabam por tornarem-se variáveis para outros comportamentos, como por exemplo, desistir do processo de seleção, não importando o custo individual da resposta ou o custo

“bancado” pela empresa responsável pelo processo. Seria possível então alterar as variáveis para que as consequências futuras tornem-se desejáveis a partir da apresentação de novos comportamentos? Talvez um ponto de partida seja a elaboração de treinamentos voltados à essa necessidade. Ou, em outras palavras, o ensino programado para uma eficaz atuação dos aprendizes nas situações de vida.

### **5. Comportamentos-objetivo e sua função no processo de programar ensino como recurso para promover desenvolvimento de classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”**

Para ser possível o ensino voltado para uma eficaz atuação dos aprendizes nas situações reais de vida, Botomé (1981) destaca que é importante ter claro o que será necessário produzir como resultado das ações dos aprendizes após o final do programa de ensino, com quais variáveis da realidade os aprendizes terão de lidar após o programa de ensino para produzir esses resultados e, finalmente, o que os aprendizes necessitarão estar aptos a fazer para lidar com essas variáveis da realidade a fim de produzirem resultados significativos para a própria vida e para a vida dos demais indivíduos. Essa noção de objetivos de ensino parece ser indispensável para que qualquer programa de aprendizagem seja eficiente e eficaz (Botomé, 1980, 1996 e 1997; Botomé & Kubo, 2001, 2002 e 2005; Agassi, 2013; Joaquim, 2013; Kawasaki, 2013; Lazzari, 2013; de Luca, 2013; Luiz, 2013; Souza, 2013;). Dessa forma, as condições de ensino precisam estar orientadas pelas aprendizagens que o aluno precisa realizar e, como argumenta Botomé (1996), não por recursos e procedimentos didáticos padronizados ou considerados adequados como tais. Esse tipo de recurso didático padronizado é muito comum em empresas. Em organizações de trabalho que coordenam processos seletivos, em geral a área de conhecimento utilizada é a da Administração, que tem disponível muito material “padronizado” sobre “treinamento”. Ocorre que a literatura sobre treinamento organizacional aparentemente desconhece a noção de objetivos de ensino e programação de ensino (Philips, 1997; Abbad, 1999; Abbad, Gama & Borges-Andrade, 2000; Borges-Andrade, 2002; Salas & Cannon-Bowers, 2001; Milioni, 2004; Palmeira, 2004; Chiavenato, 1996, 2004 e 2008; Araújo, 2005; Castro, 2005; Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006; El-Kouba & col., 2009, Ferreira, 2009<sup>2</sup>, para citar alguns).

Em um programa de ensino, definir o que o aprendiz precisa aprender (comportamento-objetivo ou objetivo de ensino) é a primeira etapa para programar o ensino. A segunda etapa é decompor o comportamento-objetivo definido em comportamentos mais simples. A

decomposição da classe mais geral do comportamento possibilita uma percepção mais detalhada e a organização das unidades básicas na sequência em que elas ocorrem (identificar a cadeia comportamental). Botomé (2001) destaca que ao nomear um comportamento, o indivíduo presta atenção a características parciais dos componentes do comportamento. Em geral, o destaque é a ação, a resposta (a classe de respostas). Para haver mais precisão ao nomear um comportamento, é importante que haja maior dedicação do observador do comportamento para "aprender a perceber, identificar, caracterizar, nomear e falar mais apropriada e precisamente" em relação aos fenômenos e ao que está relacionado a eles (Botomé, 2001, p. 705). Com as classes de comportamentos mais gerais decompostos em seus componentes mais específicos, a terceira etapa é analisar cada comportamento de forma a explicitar seus componentes. Só então é possível planejar adequadas condições de ensino para que cada um desses comportamentos seja apresentado pelo aluno ao final do programa.

A principal exigência ao programar ensino é que sejam descobertas as classes de comportamentos relevantes a serem desenvolvidas pelo aluno na vida "real" (fora do contexto controlado de um ambiente de educação). As classes de comportamentos são apresentadas em qualquer situação onde um indivíduo esteja (familiar, de trabalho, de lazer, etc.). Portanto, é possível programar aprendizagens para indivíduos nos mais diferentes contextos de vida – e decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização está incluído nesse contexto, é possível planejar modificações de comportamento nas relações do indivíduo com o ambiente onde ele se comporta. De acordo com Botomé (1981), uma das primeiras etapas para o planejamento das modificações de comportamentos é descobrir quais são as classes de comportamentos que necessitam aperfeiçoamento ou necessitam serem ensinadas ao aprendiz (quando as classes não fazem parte do repertório do indivíduo). Essa descoberta possibilitará ao aprendiz intervir de maneira adequada sobre o contexto de vida no qual está inserido e onde serão exigidos esses comportamentos.

Botomé (1981) afirma que pode haver variação no fazer humano, desde uma classe de comportamentos extremamente abrangente até uma classe menos abrangente e relativamente simples. Decompor comportamentos é identificar as classes de comportamentos menos complexas que fazem parte de uma classe de comportamentos mais complexa. Ao final dessa decomposição, Kienen (2008) indica que será possível obter um "mapa" de todas as classes comportamentais que precisam ser apresentadas ou desenvolvidas por um indivíduo em seu fazer. Esse mapa é organizado conforme os níveis de complexidade das classes, partindo daquelas classes de comportamentos pré-requisitos até a classe mais geral de comportamento. Qual a função desse "mapa" de classes comportamentais indicado por Kienen (2008)?

Um “mapa” comportamental pode ser considerado um instrumento facilitador para a programação de condições de ensino, pois permite que o programador de ensino identifique um ou mais conjuntos de classes de comportamento que precisam ser desenvolvidas ou ensinadas, tudo de acordo com o grau de complexidade dessas classes. Com o mapa comportamental construído, o programador de ensino poderá, de acordo com Kienen (2008, p. 303), “decidir desde a sequência de classes de comportamentos a ser ensinada, até o método, procedimentos, técnicas que necessitam ser utilizadas para que a aprendizagem ocorra”. O “mapa” pode ser uma útil ferramenta de trabalho para o planejador de um treinamento organizacional (um programador de ensino), mas será útil para identificar necessidades de aprendizagem? Um planejador de treinamento precisaria estar capacitado a identificar necessidades de aprendizagem em uma organização? Se sim, quais os comportamentos que ele precisaria apresentar para poder identificar necessidades de aprendizagem?

A literatura examinada sobre o tema “treinamento, desenvolvimento e educação” não indica (ou indica com alguns equívocos ou de forma incompleta) quais os comportamentos que um indivíduo necessita ter em seu repertório comportamental para poder identificar necessidades de aprendizagem (Goldstein, 1993; Certo, 1994; Ivancevich, 1995; Philips, 1997; Abbad, 1999; Abbad, Gama & Borges-Andrade, 2000; Borges-Andrade, 2002; Milioni, 2004; Palmeira, 2004; Chiavenato, 2004 e 2008; Araújo, 2005; Castro, 2005; Pilati & Abbad, 2005; Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006; Meneses, 2007; El-Kouba & col., 2009; Ferreira, 2009<sup>2</sup>). Por sua vez, a Análise do Comportamento apresenta contribuições importantes para a compreensão dos processos comportamentais envolvidos, principalmente acerca das condições para desenvolvê-los. Essas contribuições são apresentadas por alguns autores (Botomé, 1980, 1985, 1996, 1997, 2001; Botomé & Kubo, 2001, 2002, 2005; Gomes, 2005; De Luca, 2008; Kienen, 2008; Viecili, 2008) e permitem que seja possível avançar no conhecimento em relação à compreensão desses processos comportamentais e, especificamente, no entendimento da classe de comportamentos “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização”.

Outro aspecto que deve ser observado na programação de ensino é a compreensão de que comportamentos-objetivo tendem a modificar o comportamento do professor (ou instrutor, em ambientes organizacionais) ao ensinar. Essa modificação ocorre porque a forma de avaliar deixa de ser orientada pelo “medir o desempenho do aluno” e passa a ser orientada para o “avaliar sua aprendizagem” (Botomé e Rizzon, 1997) e aumenta a importância de cada um dos comportamentos aprendidos, e não apenas do que o aluno repete após um longo período de leituras e exposições do professor (Botomé, 1996). A noção de

comportamento-objetivo exige do professor alteração da forma de programar aulas e condições de ensino, bem como as atividades propostas tanto em sala quanto fora dele e, principalmente, em como verificam os resultados obtidos (Botomé, 1985; Botomé, 1996; Botomé & Kubo, 2003). Além disso, objetivos de ensino orientados por comportamentos-objetivo garantem mais conhecimento e controle para o professor das consequências de seu fazer, por explicitar situações nas quais é necessário atuar, que coisas devem ser feitas e que tipos de resultados são produzidos a partir de sua ação, aumentando sua capacidade de selecionar intervenções mais adequadas a cada situação (Botomé, 1985; Botomé & Kubo, 2003).

Para decidir participar ou não de processos seletivos é necessário que o indivíduo apresente comportamentos específicos que aumentem a probabilidade de ele aproveitar novas oportunidades de trabalho e evitar desperdícios de recursos de modo geral. Esses comportamentos específicos podem ser aprendidos e, para isso, os comportamentos constituintes da classe “decidir” necessitam ser explicitados e tornados acessíveis para possibilitar a programação de ensino a fim de capacitar pessoas que necessitem desse tipo de aprendizagem. A Análise do Comportamento é um recurso importante para explicitar comportamentos e descobrir variáveis das quais comportamentos são função demonstrando a necessidade de aprender a decidir, tornando-se relevante explicitar quais são as classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização” a partir de um edital de recrutamento interno.



## II

### **MÉTODO PARA IDENTIFICAR COMPORTAMENTOS QUE COMPÕEM A CLASSE GERAL “DECIDIR SOBRE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CARGO EM ORGANIZAÇÃO”**

#### **1. Fonte de informação**

A fonte selecionada como fonte de informação para a obtenção de dados para identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo ou função em uma organização” foi um edital de recrutamento interno de uma empresa pública federal. O recrutamento interno é um processo de seleção de um ou mais empregados de uma empresa para preencher cargos comissionados nessa empresa, cargos que são divididos em “de gestão” e “técnico”. O edital é o documento normativo desse processo. O edital de recrutamento interno usado como fonte de informação é apresentado no Anexo A.

#### **1.1 Características gerais do documento “edital de recrutamento”**

O edital de recrutamento interno possui as seguintes características estruturais básicas:

- parágrafo de abertura: informações sobre prazo de inscrição, área responsável pelo processo, função do edital;
- descrição das vagas oferecidas: quantidade de vagas imediatas, quantidade de vagas para cadastro, prazo de validade do cadastro;
- descrição das atividades que devem ser exercidas pelo aprovado no processo;
- descrição dos requisitos: condições que o candidato deverá apresentar para ter sua inscrição homologada pela área responsável pelo processo;
- descrição do procedimento de inscrição: período de inscrição; orientações sobre as formas de envio da inscrição, endereço para envio ou entrega da inscrição;
- descrição das etapas do processo seletivo: apresentação da sequência de etapas a ser cumprida pelo candidato (avaliação curricular, requisitos de elegibilidade de acordo com o manual normativo da empresa, prova de conhecimentos, análise de perfil e curso de formação); desempenhos mínimos exigidos para a aprovação do candidato em cada etapa;

- apresentação de informações adicionais: tabelas de pontuação de características específicas; fórmulas matemáticas para o cálculo de resultados; forma de convocação para as etapas; regras de assunção da função; descrição de como requerer informações sobre o processo; descrição das consequências no caso de desistência após ser designado à função; descrição de prazos de arquivamento;
- apresentação da ficha de inscrição

## **2. Materiais**

Os materiais utilizados para a obtenção de dados para a descrição de procedimento de identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo ou função em uma organização” foram:

- "material de escritório" básico: caneta, lápis, caderno, régua e borracha;
- microcomputador com sistema operacional MS Windows 7 e *softwares* MS Word e MS Excel;
- conexão de Internet tipo "banda larga";
- protocolos de observação, utilizados em diferentes etapas do procedimento.

## **3. Ambiente**

A obtenção de dados para a descrição de procedimento de identificar classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo ou função em uma organização” foi realizada em ambiente onde condições de conforto ergonômico (mesa, cadeira, iluminação, temperatura, sons, acessibilidade, segurança e privacidade) foram garantidas.

## **4. Procedimento**

Foram elaborados procedimentos referentes a: 4.a. critério de escolha da fonte selecionada como fonte de informação, e; 4.b. coleta de dados propriamente dita e organização, análise e tratamento dos dados.

### **4.a. Critério de escolha da fonte selecionada como fonte de informação**

Os critérios de escolha da fonte selecionada como fonte de informação foram primariamente facilidade de acesso à fonte de informação e familiaridade com o processo de recrutamento interno, possibilitando identificar com mais rapidez e precisão as distintas condições que constituem um processo seletivo; secundariamente foi o de representatividade, pois editais de processos seletivos públicos estão

sujeitos às normas públicas. De acordo com Borges (2009), o edital é uma “peça escrita que tem por finalidade a divulgação de informações acerca de determinado fato jurídico.” (p.29). Nos editais de concursos públicos no Brasil, as regras relativas ao processo devem sempre “seguir os ditames constitucionais” (Borges, 2009).

#### **4.b. Coleta, análise, organização e tratamento dos dados**

A obtenção de dados foi desenvolvida com base em procedimento cujas etapas e características tiveram como fonte procedimentos desenvolvidos e avaliados em diversas pesquisas (Mechner, 1974 citado por Kienen & Viecili, 2007; Botomé, 1975; Kienen & Viecili, 2007; Kienen, 2008; Luiz, 2008; Viecili, 2008; De Luca, 2008; Goecks, 2011; Assini, 2011; entre outras). Nas etapas 4.1 a 4.11 estão descritos os procedimentos por meio dos quais comportamentos que constituem a classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização” foram identificados.

#### **Etapas 4.1. Identificar, selecionar e registrar situação, subsituação e detalhamento da obra utilizada como fonte de informação que apresente características da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”**

Durante a leitura da fonte selecionada como fonte de informação, foram destacados e registrados trechos que faziam referência a uma ou mais situações que potencialmente poderiam se constituir parte dos comportamentos básicos da classe geral de comportamentos “decidir sobre a participação em um processo de seleção”. A obra foi examinada da seguinte forma:

##### **4.1.1. Selecionar partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

Para selecionar partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção, foi observado o critério de assuntos ou de assuntos de mesma natureza. Cada uma das partes que constituíram o edital, assim como as informações apresentadas sob cada uma dessas partes foram consideradas potenciais “situações” e “subsituações”, respectivamente (por exemplo, o primeiro parágrafo do edital de recrutamento interno (Anexo A) tem a seguinte redação: “Informamos que até 11/01/2013, a área de Recrutamento e Seleção receberá inscrições de empregados interessados em participar de seleção com vistas à função de INSTRUTOR.”. O exame desse parágrafo possibilitou identificar o prazo (até 11/01/2013), a área responsável (área de Recrutamento e Seleção) e a função do edital (seleção com vistas à função de instrutor)). A classe de situações para esse parágrafo foi

definida como “Componentes de um edital”, e a subsituação definida como “Apresentação”, (pois apresenta a função do edital.). Se uma ou mais informações das partes do edital apresentassem similaridade com outras, essas foram registradas em um mesmo local do protocolo.

#### **ETAPA 4.2. Identificar e agrupar variáveis em categorias (subsituações) para possibilitar derivar classes de situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

As variáveis foram agrupadas em categorias utilizando o critério de assunto de mesma natureza: para fazer parte da Categoria 2, por exemplo, foram observados na obra examinada aspectos que explicitassem as condições mínimas pré-existentes que o candidato deveria apresentar ao se inscrever: tempo de empresa; tempo de experiência em uma determinada área; etc. As variáveis constituintes de cada categoria identificada foram:

**Categoria 1:** Apresentação; Prazo de inscrição; Objeto do edital; Requisitos para participar do processo; Requisitos para avançar no processo; Quadros de pontuação; Fórmulas matemáticas; Prazos para recurso em relação a uma etapa encerrada; Lista da quantidade de vagas imediatas oferecidas; Lista da quantidade de vagas para cadastro; Lista das localidades das vagas imediatas; Lista das localidades das vagas para cadastro; Conteúdo programático para as provas; Formulário de inscrição.

**Categoria 2:** Tempo de empresa; Tempo de experiência em uma determinada área; Tempo de experiência em uma determinada função; Nível do Cargo mínimo; Avaliação de Desempenho mínima; Ausência de registros desabonadores por determinado período.

**Categoria 3:** Prova; Análise Curricular para pontuação; Entrevista Técnica; Análise de Perfil.

**Categoria 4:** Nota mínima; Linha de corte.

**Categoria 5:** Conteúdo programático para a prova

**Categoria 6:** Obter informações em relação ao processo; Acompanhar o andamento do processo; Decorrências ao obter informações de outras fontes.

#### **ETAPA 4.3. Nomear categorias (classes de situações) a partir do agrupamento de variáveis em categorias a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

Com as categorias de subsituações de mesma natureza identificadas e registradas em um mesmo local do protocolo, foi possível

classificá-las em categorias mais gerais e nomeá-las, de modo a facilitar identificar com mais precisão as distintas “situações” que compõem um edital de um processo de seleção. Foram identificadas e nomeadas seis categorias de situações a partir do resultado da Etapa 4.2 :

1. **Componentes de um edital** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 1)
2. **Requisitos para o cargo ou função** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 2)
3. **Etapas apresentadas no edital** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 3)
4. **Exigências para avançar de uma etapa para a próxima** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 4)
5. **Conhecimento técnico necessário** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 5)
6. **Fontes de informação** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 6)

#### **ETAPA 4.4. Derivar novas classes de subsituações a partir da seleção de partes da obra e aspectos indicados por uma fonte consultada que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

Após a identificação das seis categorias de situações apresentadas na etapa 4.3, três novas categorias de subsituações foram derivadas. Estas três novas categorias foram derivadas a partir de aspectos identificados pelo pesquisador, psicólogo de uma empresa pública federal, com quase vinte anos de experiência em processos seletivos internos e públicos. Esses aspectos constituem potenciais situações geradoras de dificuldades em processos seletivos, e são:

**Categoria 7:** Termos apresentados no edital.

**Categoria 8:** Interesse pelo processo; expectativa em relação ao processo; Disponibilidade para se preparar para participar do processo; Consequências em caso de não aprovação.

**Categoria 9:** Recursos físicos utilizados para se inscrever.

Essas novas categorias, apesar de não estarem explicitadas na obra examinada, são relevantes por conta dos potenciais problemas que podem gerar no processo denominado “recrutamento interno” caso não sejam levadas em consideração ao decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização. Desconhecer os conceitos dos termos apresentados no edital pode acarretar desperdício de recursos, não aprovação em qualquer das etapas, prestação errônea

de informação ou expectativas não atendidas, por exemplo. Em relação às expectativas pessoais, pode ocorrer uma insatisfação futura em relação à atividade desenvolvida, em relação ao desempenho em uma ou mais etapas ou desistência do processo, por exemplo. E o desconhecimento das decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos implicará em desperdício de tempo para reunir a documentação, financeiro para a produção da documentação e envio para o endereço solicitado, de “recursos humanos” que examinarão a inscrição que tornar-se-á inválida, por exemplo.

**ETAPA 4.5. Nomear novas classes de situações a partir do agrupamento de variáveis em categorias a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

Com as novas categorias de subsituações de mesma natureza identificadas e registradas em um mesmo local do protocolo, foi possível classificá-las em categorias mais gerais, de modo a facilitar identificar com mais precisão as distintas “situações” existentes em um processo de seleção regulamentado por um edital. Foram identificadas e nomeadas três categorias de situações a partir do resultado da Etapa 4.4:

- 7. Referentes dos termos** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 7)
- 8. Expectativas pessoais** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 8)
- 9. Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos** (formada pelas variáveis que constituem a Categoria 9)

**ETAPA 4.6. Constituir uma lista única das classes de situações derivadas (4.3 e 4.5) a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção**

- 1. Componentes de um edital
- 2. Requisitos para o cargo ou função
- 3. Etapas apresentadas no edital
- 4. Exigências para avançar de uma etapa para a próxima
- 5. Conhecimento técnico necessário
- 6. Fontes de informação
- 7. Conceitos dos termos
- 8. Expectativas pessoais
- 9. Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos

**ETAPA 4.7. Derivar verbos e complementos a partir de cada situação derivada e das respectivas subsituações identificadas**

Após a identificação de uma ou mais subsituações para cada classe de situação, a etapa seguinte consistiu em derivar verbos e complementos a partir de cada subsituação de acordo com sua função. Para o registro foi utilizado um protocolo de observação de três colunas, apresentado na Tabela 1:

**Tabela 1**

<b>Classes de Situações</b>	<b>Subsituação</b>	<b>Verbo + Complemento</b>
Componentes de um edital	Apresentação	Identificar a área responsável pelo processo

**Tabela 1:** Exemplo de registro da classe de situação, subsituação e verbo e complemento derivados a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção.

**ETAPA 4.8. Separar verbo do complemento como recurso para identificar ou derivar consequências imediatas a partir dos verbos e complementos apresentada na ETAPA 4.7**

Após derivar verbos e complementos a partir de cada classe de situação e subsituações, nesta etapa foram separados verbos dos complementos. Para o registro foi utilizado um protocolo de observação de quatro colunas, apresentado na Tabela 2:

**Tabela 2**

<b>Classe de Situações</b>	<b>Subsituação</b>	<b>Verbo</b>	<b>Complemento</b>
Componentes de um edital	Apresentação	Identificar	área responsável pelo processo

**Tabela 2:** Exemplo de registro de separação de verbo e complemento derivados a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção.

**ETAPA 4.9. Derivar potenciais consequências decorrentes das ações expressas pelos verbos como recurso para nomear comportamentos e para identificar novos comportamentos**

Após separar os verbos dos complementos a partir de cada classe de situação, foram caracterizados potenciais produtos decorrentes

das ações expressas pelos verbos. Para o registro foi utilizado o protocolo de observação apresentado na Tabela 2, acrescentando uma coluna à direita, conforme apresentado na Tabela 3:

**Tabela 3**

<b>Classe de Situações</b>	<b>Subsituação</b>	<b>Verbo</b>	<b>Complemento</b>	<b>Produto</b>
Componentes de um edital	Apresentação	Identificar	área responsável pelo processo	área identificada

**Tabela 3:** Exemplo de registro de potenciais produtos decorrentes das ações expressas pelos verbos a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção.

#### **ETAPA 4.10. Nomear o comportamento com base na explicitação de situações, subsituações, verbo, complemento e produto da ação expressa pelo verbo**

Após organizar as situações, verbos, complementos e produto de acordo com a noção de comportamento, a etapa seguinte foi nomear o comportamento. Para o registro do comportamento nomeado foi utilizado o protocolo de observação apresentado na Tabela 4:

**Tabela 4**

<b>Classe de Situações</b>	<b>Subsituação</b>	<b>Verbo</b>	<b>Complemento</b>	<b>Produto</b>	<b>Nome do Comportamento</b>
Componentes de um edital	Apresentação	Identificar	área responsável pelo processo	área identificada	identificar a área responsável pela organização do processo

**Tabela 4:** Exemplo de registro de comportamento nomeado a partir da seleção de partes da obra que constituíam situações a serem consideradas por quem decide sobre a participação em um processo de seleção.



**ETAPA 4.11. Relacionar no protocolo de registro os termos “classe de situações”, “situações”, “verbo”, “complemento”, “produto” e “nome do comportamento” com os termos equivalentes que se referem a cada um dos componentes de um comportamento, como forma de avaliar a precisão do comportamento expresso pelo nome**

A última etapa do procedimento consistiu em relacionar no protocolo de registro os termos “classe de situações”, “situações”, “verbo”, “complemento”, “produto” e “nome do comportamento” com os termos equivalentes que se referem a cada um dos componentes de um comportamento de acordo com a noção do comportamento (Skinner, 1953/1978), como forma de avaliar a precisão do comportamento expresso pelo nome. Na Tabela 5 as colunas foram agrupadas em quatro classes de variáveis. Essas variáveis são: (1) classe de comportamentos (comportamentos constituintes da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”); (2) classe de estímulos antecedentes (possíveis aspectos do meio com os quais se relaciona alguém que apresenta comportamentos constituintes da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”); (3) classe de respostas (possíveis respostas apresentadas pelo indivíduo que apresenta comportamentos constituintes da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”) e; (4) classe de estímulos consequentes (possíveis aspectos do meio produzidos ou que se seguem às respostas apresentadas por alguém que apresenta comportamentos constituintes da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção”). A coluna “classe de estímulos consequentes” foi dividida em duas colunas: “consequência imediata” (a consequência que ocorre imediatamente após a apresentação da resposta) e “consequência posterior” (consequência que pode ocorrer posteriormente, não imediatamente à apresentação da resposta). A Tabela 5 apresenta as colunas agrupadas nas quatro classes de variáveis a partir da Tabela 4.

**Tabela 5**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Substituição	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Apresentação	Identificar	Área responsável pelo processo	área responsável pelo processo identificada		Identificar a área responsável pela organização do processo

**Tabela 5:** Exemplo de registro da classe de comportamentos, classe de estímulos antecedentes, classe de respostas e classe de estímulos consequentes que possivelmente constituem os comportamentos da classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção” agrupados de acordo com a classe de variáveis e ordenados conforme a noção de comportamento (SKINNER, 1953/1978).

Os trechos que fazem referência a uma ou mais variáveis constituintes de comportamentos menos abrangentes da classe geral de comportamentos denominada “decidir sobre a participação em um processo de seleção” foram derivados no protocolo de observação. Esse protocolo de observação é constituído por seis colunas, conforme apresentado na Tabela 5. Na primeira e segunda colunas (da esquerda para a direita), foram identificadas e registradas a classe de situações e a substituição (Classe de Estímulos Antecedentes) do trecho examinado. Na terceira e quarta colunas foram identificados e registrados o verbo e complemento (Classe de Respostas) do trecho examinado. Na quinta e sexta colunas foram identificadas e registradas a consequência imediata e consequência posterior (Classe de Estímulos Consequentes) do trecho examinado. Na sétima coluna (da esquerda para a direita), foi identificado e registrado o nome do comportamento (Classe de Comportamentos) do trecho examinado. O nome do comportamento derivado da consequência imediata foi registrado em estilo de fonte “normal” e o nome do comportamento derivado da consequência posterior foi registrado em estilo de fonte “itálico”.

### III

#### **CLASSES DE COMPORTAMENTOS QUE COMPÕEM A CLASSE GERAL “DECIDIR SOBRE A PARTICIPAÇÃO EM UM PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CARGO EM UMA ORGANIZAÇÃO” A PARTIR DE UM EDITAL DE RECRUTAMENTO INTERNO**

O resultado dos procedimentos descritos nas onze etapas para identificar comportamentos que pessoas necessitariam ser capazes de apresentar como parte de processo de decidir acerca de participar de um processo seletivo a partir de um edital de concurso está apresentado em tabelas numeradas de 6 a 42 nas quais há uma organização por subsituações. As subsituações foram identificadas na obra examinada. Cada uma das subclasses de comportamento está representada em seus três componentes: classe de estímulos antecedentes, classe de respostas e classe de estímulos consequentes. A classe de estímulos antecedentes está representada em duas colunas: “classe de situações” e “subsituações”; a classe de respostas está representada em duas colunas: “verbo” e “complemento” e; a classe de estímulos consequentes está representada em duas colunas: “consequência imediata” e “consequência posterior”. A classe de comportamentos está representada em uma coluna, com duas formas de estilo de texto: “normal” para as classes derivadas das consequências imediatas, e “*itálico*” para as classes derivadas das consequências posteriores.

Na Tabela 6 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Apresentação” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a área responsável pela organização do processo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “área responsável pelo processo”, tendo como consequência imediata “área responsável pelo processo identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o interesse pela oportunidade pela área”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse pela oportunidade na área”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar interesse pela oportunidade na área”. A terceira classe de comportamento é “Contatar a área para solicitar mais informações sobre o processo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “contatar” e pelo complemento “área para solicitar mais informações sobre o processo”. A consequência posterior é “aumento da probabilidade de entrar em contato com a área para solicitar mais informações sobre o processo”.

**Tabela 6**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “apresentação”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Apresentação	identificar	área responsável pelo processo	área responsável pelo processo identificada		Identificar a área responsável pela organização do processo
		avaliar	interesse pela oportunidade na área		aumento da probabilidade de avaliar interesse pela oportunidade na área	<i>Avaliar interesse pela oportunidade pela área</i>
		contatar	área para solicitar mais informações sobre o processo		aumento da probabilidade de contatar a área para solicitar mais informações sobre o processo	<i>Contatar a área para solicitar mais informações sobre o processo</i>

Na Tabela 7 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Prazo de Inscrição” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o prazo de inscrição”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “prazo necessário para protocolar a inscrição”, tendo como consequência imediata “prazo necessário para protocolar a inscrição identificado”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se terá tempo hábil para protocolar a inscrição”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “se terá tempo hábil para protocolar a inscrição”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se terá tempo hábil para protocolar a inscrição”. A terceira classe de comportamento é “Questionar se haverá prorrogação do prazo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “questionar” e pelo complemento “prorrogação do prazo”. Para essa classe de respostas a

consequência posterior é “aumento da probabilidade de questionar se haverá prorrogação do prazo”.

**Tabela 7**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “prazo de inscrição”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Prazo de inscrição	identificar	prazo necessário para protocolar a inscrição	prazo necessário para protocolar a inscrição identificado		Identificar o prazo de inscrição
		avaliar	tempo hábil para protocolar a inscrição		aumento da probabilidade de avaliar se terá tempo hábil para protocolar a inscrição	<i>Avaliar se terá tempo hábil para protocolar a inscrição</i>
		questionar	prorrogação do prazo		aumento da probabilidade de questionar se haverá prorrogação do prazo	<i>Questionar se haverá prorrogação do prazo</i>

Na Tabela 8 estão representadas duas classes de comportamentos que compõe a subsituação “Objeto do processo seletivo” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a finalidade do processo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “finalidade do processo”, tendo como consequência imediata “finalidade do processo identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o interesse pelo objeto do processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse pelo objeto do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “interesse pelo objeto do processo avaliado”.

**Tabela 8**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “objeto do edital”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Substituições	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Objeto do processo seletivo	identificar	finalidade do processo	finalidade do processo identificada		Identificar a finalidade do processo
		avaliar	interesse pelo objeto do processo		interesse pelo objeto do processo avaliado	<i>Avaliar o interesse pelo objeto do processo</i>

Na Tabela 9 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Descrição das atividades do cargo ou função” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar as atividades inerentes ao cargo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “atividades que o candidato deverá realizar no cargo ou função objeto do edital”, tendo como consequência imediata “atividades que o candidato deverá realizar no cargo ou função objeto do edital identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar a capacidade para realizar as atividades inerentes ao cargo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “capacidade para realizar as atividades descritas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar a capacidade para realizar as atividades descritas”. “Avaliar o interesse em realizar as atividades inerentes ao cargo” é a terceira classe de comportamento, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse em realizar as atividades descritas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar o interesse em realizar as atividades descritas”. A quarta classe de comportamento derivada é “Avaliar a necessidade de se desenvolver para realizar as atividades inerentes ao cargo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “necessidade de desenvolvimento para a realização das atividades descritas”, tendo como consequência posterior “aumento da

probabilidade de avaliar a necessidade de desenvolvimento para a realização das atividades descritas”.

**Tabela 9**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “descrição das atividades do cargo ou**  
**função”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Descrição* das atividades do cargo ou função	identificar	atividades que o candidato deverá realizar no cargo ou função objeto do edital	atividades que o candidato deverá realizar no cargo ou função objeto do edital identificadas		Identificar as atividades inerentes ao cargo ou função
	* cargo: provido por concurso público; * função: movimentação interna ("comissionado")	avaliar	capacidade para realizar as atividades descritas		aumento da probabilidade de avaliar a capacidade para realizar as atividades descritas	Avaliar a capacidade para realizar as atividades inerentes ao cargo
		avaliar	interesse em realizar as atividades descritas		aumento da probabilidade de avaliar o interesse em realizar as atividades descritas	Avaliar o interesse em realizar as atividades inerentes ao cargo
		avaliar	Necessidade de desenvolvimento para a realização das atividades descritas		aumento da probabilidade de avaliar a necessidade de desenvolvimento para a realização das	Avaliar a necessidade de se desenvolver para realizar as atividades inerentes ao cargo

					atividades descritas	

Na Tabela 10 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Requisitos para participar do processo” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar requisitos necessários para se candidatar à vaga”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “condições mínimas necessárias para a inscrição ser aprovada”, tendo como consequência imediata “condições mínimas necessárias para a inscrição ser aprovada identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se atende aos requisitos”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “atende às condições mínimas necessárias para participar do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se atende às condições mínimas necessárias para participar do processo”. “Avaliar se tem dúvidas em relação aos requisitos” é a terceira classe de comportamento, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “necessidade de enviar para a área responsável dúvidas em relação aos requisitos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar a necessidade de enviar para a área responsável dúvidas em relação aos requisitos”. A quarta classe de comportamento é “Identificar desatualizações de cadastro”, composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “possíveis desatualizações em seu cadastro junto à empresa”, tendo como consequência posterior “aumento da probabilidade de identificar possíveis desatualizações em seu cadastro junto à empresa”.



**Tabela 10**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Requisitos para participar do processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Requisitos para participar do processo	identificar	condições mínimas necessárias para a inscrição ser aprovada	condições mínimas necessárias para a inscrição ser aprovada identificadas		Identificar requisitos necessários para se candidatar à vaga
		avaliar	se atende às condições mínimas necessárias para participar do processo		aumento da probabilidade de avaliar se atende às condições mínimas necessárias para participar do processo	<i>Avaliar se atende aos requisitos</i>
		avaliar	necessidade de enviar para a área responsável dúvidas em relação aos requisitos		aumento da probabilidade de avaliar a necessidade de enviar para a área responsável dúvidas em relação aos requisitos	<i>Avaliar se tem dúvidas em relação aos requisitos</i>
		identificar	possíveis desatualizações em seu cadastro junto à empresa		aumento da probabilidade de identificar possíveis desatualizações em seu cadastro junto à empresa	<i>Identificar desatualizações de cadastro</i>

Na Tabela 11 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Requisitos para avançar no processo” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar requisitos para cada etapa”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “condições

mínimas para ser aprovado em uma etapa e estar apto para participar da próxima etapa”, tendo como consequência imediata “condições mínimas para ser aprovado em uma etapa e estar apto para participar da próxima etapa identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui condições para ser aprovado em cada etapa”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições mínimas para ser aprovado em cada etapa”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “Avaliar se possui condições para ser aprovado em cada etapa”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar se possui condições para se preparar para cada etapa”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de se preparar para cada etapa do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se possui condições de se preparar para cada etapa do processo”. A quarta classe de comportamento é “Programar a aprendizagem necessária para avançar no processo”, composta pelo verbo “programar” e pelo complemento “aprendizagens necessárias para avançar no processo”, tendo como consequência posterior “aumento da probabilidade de programar a aprendizagem necessária para avançar no processo”.

**Tabela 11**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Requisitos para avançar no processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Requisitos para avançar no processo	identificar	condições mínimas para ser aprovado em uma etapa e estar apto para participar da próxima etapa	condições mínimas para ser aprovado em uma etapa e estar apto para participar da próxima etapa identificadas		Identificar requisitos para cada etapa

	avaliar	condições mínimas para ser aprovado em cada etapa		aumentada probabilidade de avaliar se possui as condições mínimas para ser aprovado em cada etapa	<i>Avaliar se possui condições para ser aprovado em cada etapa</i>
	avaliar	condições de se preparar para cada etapa do processo		aumentada probabilidade de avaliar se possui condições de se preparar para cada etapa do processo	<i>Avaliar se possui condições para se preparar para cada etapa</i>
	programar	aprendizagem necessária para avançar no processo		aumentada probabilidade de programar a aprendizagem necessária para avançar no processo	<i>Programar aprendizagens necessárias para avançar no processo</i>

Na Tabela 12 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Quadros de pontuação” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os quadros de pontuações”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “quadros de pontuações”, tendo como consequência imediata “quadros contendo pontuações para categorias definidas pela área identificados”. A segunda classe de comportamento é “Calcular sua possível pontuação”, composta pelo verbo “calcular” e pelo complemento “possível pontuação”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de calcular sua possível pontuação”. A terceira classe de comportamento é “Solicitar à área responsável pela organização do processo mais informações sobre os quadros de pontuação”, composta pelo verbo “solicitar” e pelo complemento “detalhamento sobre as categorias descritas nos quadros de pontuação”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de solicitar detalhamento sobre as categorias descritas nos quadros de pontuação”.

**Tabela 12**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Quadros de pontuação”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Quadros de pontuação	identificar	quadros contendo pontuações para categorias definidas pela área	quadros contendo pontuações para categorias definidas pela área identificados		Identificar os quadros de pontuações
		calcular	possível pontuação		aumento da probabilidade de calcular sua possível pontuação	<i>Calcular sua possível pontuação</i>
		solicitar	detalhamento sobre as categorias descritas nos quadros de pontuação		aumento da probabilidade de solicitar detalhamento sobre as categorias descritas nos quadros de pontuação	<i>Solicitar à área responsável pela organização do processo mais informações sobre os quadros de pontuação.</i>

Na Tabela 13 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Fórmulas matemáticas” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar fórmulas para composição da pontuação”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “fórmulas para composição de pontuação em uma etapa ou em etapas conjuntas”, tendo como consequência imediata “fórmulas para composição de pontuação em uma etapa ou em etapas conjuntas identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o nível de entendimento em relação às fórmulas”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “nível de entendimento em relação às fórmulas apresentadas no edital”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “avaliar o nível de entendimento em relação às fórmulas apresentadas no edital”. “Calcular sua possível pontuação” é a terceira classe de comportamento, composta

pelo verbo “calcular” e pelo complemento “sua pontuação em relação a uma ou mais etapas, conforme as instruções contidas no edital”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de calcular sua pontuação em relação a uma ou mais etapas, conforme as instruções contidas no edital”.

**Tabela 13**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Fórmulas matemáticas”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Fórmulas matemáticas	identificar	fórmulas para composição de pontuação em uma etapa ou em etapas conjuntas	fórmulas para composição de pontuação em uma etapa ou em etapas conjuntas identificadas		Identificar fórmulas para composição da pontuação
		avaliar	nível de entendimento em relação às fórmulas apresentadas no edital		avaliar o nível de entendimento em relação às fórmulas apresentadas no edital	<i>Avaliar o nível de entendimento em relação às fórmulas</i>
		calcular	sua pontuação em relação a uma ou mais etapas, conforme as instruções contidas no edital		aumento da probabilidade de calcular sua pontuação em relação a uma ou mais etapas, conforme as instruções contidas no edital	<i>Calcular sua possível pontuação</i>

Na Tabela 14 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Prazos para recurso em relação a uma etapa encerrada” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o prazo de recurso”. Essa classe de

comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “período em que o recurso deverá ser protocolado”, tendo como consequência imediata “período em que o recurso deverá ser protocolado identificado”. A segunda classe de comportamento é “Preparar o material para redigir o recurso”, composta pelo verbo “preparar” e pelo complemento “material necessário para redigir o recurso”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de preparar material necessário para redigir o recurso”. “Acompanhar as etapas do processo” é a terceira classe de comportamento, composta pelo verbo “acompanhar” e pelo complemento “as etapas do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “etapas do processo acompanhadas”.

**Tabela 14**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Prazos para recurso em relação a uma**  
**etapa encerrada”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Prazos para recurso em relação a uma etapa encerrada	identificar	período em que o recurso deverá ser protocolado	período em que o recurso deverá ser protocolado identificado		Identificar o prazo de recurso
		preparar	material necessário para redigir o recurso		aumento da probabilidade de preparar material necessário para redigir o recurso	<i>Preparar o material para redigir o recurso.</i>
		acompanhar	as etapas do processo		etapas do processo acompanhadas	<i>Acompanhar as etapas do processo</i>

Na Tabela 15 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Lista da quantidade de vagas imediatas oferecidas” da classe de situações “Componentes de um

Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a lista das vagas imediatas disponíveis”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério”, tendo como consequência imediata “lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar interesse pelas vagas oferecidas”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “pelas vagas oferecidas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “interesse pelas vagas oferecidas avaliado”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar se poderá assumir de imediato uma vaga”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “possibilidade de assumir uma das vagas imediatas ao final do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de “assumir” uma das vagas imediatas ao final do processo avaliada”.

**Tabela 15**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Lista da quantidade de vagas imediatas**  
**oferecidas”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Lista da quantidade de vagas imediatas oferecidas	identificar	lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério	lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério identificada		Identificar a lista das vagas imediatas disponíveis
		avaliar	interesse pelas vagas oferecidas		interesse pelas vagas oferecidas avaliado	<i>Avaliar o interesse pelas vagas imediatas oferecidas</i>
		avaliar	possibilidade de “assumir” uma das vagas imediatas ao final do processo		possibilidade de “assumir” uma das vagas imediatas ao final do processo avaliada	<i>Avaliar se poderá assumir de imediato uma vaga</i>

Na Tabela 16 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Lista da quantidade de vagas para cadastro” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a lista das vagas em cadastro disponíveis”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério”, tendo como consequência imediata “lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o interesse pelas vagas em cadastro disponíveis”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse pelas vagas oferecidas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “interesse sobre as vagas oferecidas avaliado”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar se poderá assumir uma vaga do cadastro oportunamente”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “possibilidade de aguardar para “assumir” uma das vagas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de “assumir” uma das vagas imediatas ao final do processo avaliada”.

**Tabela 16**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Lista da quantidade de vagas para**  
**cadastro”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Lista da quantidade de vagas para cadastro	identificar	lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério	lista das vagas distribuídas por unidade, coordenadoria, região operacional, gerência ou outro critério identificada		Identificar a lista das vagas em cadastro disponíveis
		avaliar	interesse pelas vagas oferecidas		interesse sobre as vagas oferecidas avaliado	<i>Avaliar o interesse pelas vagas em cadastro disponíveis</i>



		avaliar	possibilidade de aguardar para "assumir" uma das vagas		Possibili- dade de "assumir" uma das vagas imediatas ao final do processo avaliada	<i>Avaliar se poderá assumir uma vaga do cadastro oportunamente</i>
--	--	---------	--	--	--	---

Na Tabela 17 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Lista das localidades das vagas imediatas” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a lista das localidades das vagas imediatas disponíveis”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “lista das localidades com vaga imediata”, tendo como consequência imediata “lista das localidades com vaga imediata identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar interesse pelas localidades das vagas imediatas disponíveis”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse pelas localidades com vaga imediata”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “interesse sobre as localidades com vaga imediata oferecidas avaliado”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar se poderá mudar de localidade para ocupar uma vaga imediata”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “possibilidade de mudar para uma das localidades imediatamente após o término do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de mudança imediata para uma das localidades após o término do processo avaliada”.

**Tabela 17**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Lista das localidades das vagas**  
**imediatas”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Lista das localidades das vagas imediatas	identificar	lista das localidades com vaga imediata	lista das localidades com vaga imediata identificada		Identificar a lista das localidades das vagas imediatas disponíveis
		avaliar	interesse pelas localidades com vaga imediata		interesse sobre as localidades com vaga imediata oferecidas avaliado	<i>Avaliar o interesse pelas localidades das vagas imediatas disponíveis</i>
		avaliar	possibilidade de mudar para uma das localidades imediatamente após o término do processo		possibilidade de mudança imediata para uma das localidades após o término do processo avaliada	<i>Avaliar se poderá mudar de localidade para ocupar uma vaga imediata</i>

Na Tabela 18 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Lista das localidades das vagas para cadastro” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar lista das localidades com vagas para cadastro”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “lista das localidades com vaga para cadastro”, tendo como consequência imediata “lista das localidades com vaga para cadastro identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o interesse pelas localidades com vaga para cadastro”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “interesse pelas localidades”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “interesse pelas localidades com

vaga para cadastro avaliado”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar se poderá mudar de localidade para ocupar uma vaga de cadastro oportunamente”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “possibilidade de mudar para uma das localidades quando surgir a oportunidade”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de mudança para uma das localidades avaliada”.

**Tabela 18**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Lista das localidades das vagas para**  
**cadastro”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Lista das localidades das vagas para cadastro	identificar	lista das localidades com vaga para cadastro	lista das localidades com vaga para cadastro identificada		Identificar a lista das localidades das vagas de cadastro disponíveis
		avaliar	interesse pelas localidades com vaga para cadastro		interesse pelas localidades com vaga para cadastro avaliado	<i>Avaliar o interesse pelas localidades das vagas de cadastro disponíveis</i>
		avaliar	possibilidade de mudar para uma das localidades quando surgir a oportunidade		Possibilidade de mudança para uma das localidades avaliada	<i>Avaliar se poderá mudar de localidade para ocupar uma vaga de cadastro oportunamente</i>

Na Tabela 19 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõem a subsituação “Conteúdo programático para as provas” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os assuntos da prova”. Essa classe de comportamento é

composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “assuntos que serão solicitados na prova”, tendo como consequência imediata “lista dos assuntos que serão solicitados na prova identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar o grau de conhecimento sobre os assuntos da prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “grau de conhecimento sobre os assuntos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “grau de conhecimento sobre os assuntos avaliado”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar as condições de estudo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de estudar os assuntos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “condições de estudar os assuntos avaliada”. “Programar a aprendizagem necessária para realizar a prova” é a quarta classe de comportamento, onde “programar” é o verbo e “estudo dos assuntos” é o complemento. A consequência posterior a essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de programar o estudo dos assuntos”.

**Tabela 19**

**Classe de comportamentos derivados e propostos  
pertencentes à classe de situações “componentes de um  
edital”, subsituação “Conteúdo programático para as provas”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Conteúdo programático para as provas	identificar	lista dos assuntos que serão solicitados na prova	assuntos que serão solicitados na prova identificados		Identificar os assuntos da prova
		avaliar	grau de conhecimento sobre os assuntos		grau de conhecimento sobre os assuntos avaliado	<i>Avaliar o grau de conhecimento sobre os assuntos da prova</i>
		avaliar	condições de estudar os assuntos		condições de estudar os assuntos avaliada	<i>Avaliar as condições de estudo</i>
		programar	estudo dos assuntos		aumento da probabilidade de programar o estudo dos assuntos	<i>Programar a aprendizagem necessária para realizar a prova</i>

Na Tabela 20 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõem a subsituação “Formulário de inscrição” da classe de situações “Componentes de um Edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o formulário de inscrição”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “formulário de inscrição que deverá ser preenchido e enviado para realizar a inscrição”, tendo como consequência imediata “formulário de inscrição que deverá ser preenchido e enviado para realizar a inscrição identificado”. A segunda classe de comportamento é “Identificar as informações que deverão constar no formulário”, composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “informações que deverão constar no formulário”. A consequência imediata para essa classe de respostas é “informações que deverão constar no formulário identificadas”. A terceira classe de comportamentos é “Avaliar se possui as informações necessárias para preencher o formulário”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de estudar os assuntos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “capacidade de prestar todas as informações solicitadas por meio do formulário”. “Avaliar se comprova as informações solicitadas por meio do formulário” é a quarta classe de comportamento, onde “avaliar” é o verbo e “capacidade de comprovar todas as informações solicitadas por meio do formulário” é o complemento. A consequência posterior a essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se conseguirá comprovar todas as informações solicitadas por meio do formulário”.

**Tabela 20**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertinentes à classe de situações “componentes de um**  
**edital”, subsituação “Formulário de inscrição”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Componentes de um edital	Formulário de inscrição	identificar	formulário de inscrição que deverá ser preenchido e enviado para realizar a inscrição	formulário de inscrição que deverá ser preenchido e enviado para realizar a inscrição identificado		Identificar o formulário de inscrição
		identificar	informações que deverão constar no formulário	informações que deverão constar no formulário identificadas		Identificar as informações que deverão constar no formulário
		avaliar	capacidade de prestar todas as informações solicitadas por meio do formulário		aumento da probabilidade de avaliar se consegue prestar todas as informações solicitadas por meio do formulário	<i>Avaliar se possui as informações necessárias para preencher o formulário</i>
		avaliar	capacidade de comprovar todas as informações solicitadas por meio do formulário		aumento da probabilidade de avaliar se conseguirá comprovar todas as informações solicitadas por meio do formulário	<i>Avaliar se comprova as informações solicitadas por meio do formulário</i>

A classe de situações “Componentes de um edital” apresenta 49 classes de comportamentos. Dessas, 16 classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (33%) e 33 apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (67%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Outro dado de destaque é a frequência do verbo “avaliar” na classe de respostas: 23 vezes em 49 classes (47%).

Na Tabela 21 estão representadas duas classes de comportamentos que compõe a subsituação “Tempo de empresa” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o tempo de exercício na empresa”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “tempo mínimo de efetivo exercício na empresa (data de admissão), contado retroativamente a partir do último dia de inscrição”, tendo como consequência imediata “tempo mínimo de efetivo exercício na empresa (data de admissão), contado retroativamente a partir do último dia de inscrição, identificado”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui o tempo mínimo de empresa”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “informações que deverão constar no formulário”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido”.

**Tabela 21**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou**  
**função”, subsituação “Tempo de empresa”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Requisitos para o cargo ou função	Tempo de empresa	identificar	tempo mínimo de efetivo exercício na empresa (data de admissão), contado retroativamente a partir do último dia de inscrição	tempo mínimo de efetivo exercício na empresa (data de admissão), contado retroativamente a partir do último dia de inscrição, identificado		Identificar o tempo de exercício na empresa
		avaliar	se possui o tempo mínimo exigido		aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido	<i>Avaliar se possui o tempo mínimo de empresa</i>

Na Tabela 22 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Tempo de experiência em uma determinada área” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o tempo de experiência”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada área, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição”, tendo como consequência imediata “tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada área, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição identificado”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui o tempo mínimo de experiência”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “se possui o tempo mínimo exigido”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido”. A terceira classe de comportamento é “Verificar os registros de experiência”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “se registros de experiência nas áreas estão corretos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de verificar se os registros de experiência nas áreas estão corretos”.



**Tabela 22**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou**  
**função”, subsituação “Tempo de experiência em uma**  
**determinada área”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Requisitos para o cargo ou função	Tempo de experiência em uma determinada área	identificar	tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada área, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição	tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada área, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição identificado		Identificar o tempo de experiência
		avaliar	se possui o tempo mínimo exigido		aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido	<i>Avaliar se possui o tempo mínimo de experiência</i>
		verificar	se registros de experiência nas áreas estão corretos		aumento da probabilidade de verificar se os registros de experiência nas áreas estão corretos	<i>Verificar os registros de experiência</i>

Na Tabela 23 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Tempo de experiência em uma determinada função” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o tempo de exercício em função”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “o tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada função, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição”, tendo como consequência imediata “tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada função, contado retroativamente a partir

do último dia de inscrição identificado”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui o tempo mínimo de exercício em função”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “se possui o tempo mínimo exigido”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido”. A terceira classe de comportamento é “Verificar os registros de função”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “se os registros de experiência nas funções estão corretos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de verificar se os registros de experiência nas funções estão corretos”.

**Tabela 23**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertinentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou**  
**função”, subsituação “Tempo de experiência em uma**  
**determinada função”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Requisitos para o cargo ou função	Tempo de experiência em uma determinada função	identificar	tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada função, contado retroativamente a partir do último dia de inscrição	tempo mínimo de efetivo exercício em uma determinada função, contado retroativamente e a partir do último dia de inscrição identificado		Identificar o tempo de exercício em função
		avaliar	se possui o tempo mínimo exigido		aumento da probabilidade de avaliar se possui o tempo mínimo exigido	<i>Avaliar se possui o tempo mínimo de exercício em função</i>
		verificar	se os registros de experiência nas funções estão corretos		aumento da probabilidade de verificar se os registros de experiência nas funções estão corretos	<i>Verificar os registros de função</i>

Na Tabela 24 estão representadas duas classes de comportamentos que compõe a subsituação “Nível de Cargo mínimo” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o nível do cargo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “nível mínimo do cargo de acordo com as categorias da empresa”, tendo como consequência imediata “nível mínimo do cargo de acordo com as categorias da empresa identificado”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui o nível mínimo exigido do cargo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “se possui o nível mínimo exigido”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de avaliar se possui o nível mínimo exigido”.

**Tabela 24**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou**  
**função”, subsituação “Nível de Cargo mínimo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Requisitos para o cargo ou função	Nível de Cargo mínimo	identificar	nível mínimo do cargo de acordo com as categorias da empresa	nível mínimo do cargo de acordo com as categorias da empresa identificado		Identificar o nível do cargo
		avaliar	se possui o nível mínimo exigido		aumento da probabilidade de avaliar se possui o nível mínimo exigido	<i>Avaliar se possui o nível mínimo exigido do cargo</i>

Na Tabela 25 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Avaliação de Desempenho mínima” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar o conceito final na avaliação de desempenho”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “conceito final mínimo na avaliação de desempenho mais recente, conforme especificado no edital”, tendo como consequência imediata “conceito final mínimo na avaliação de desempenho mais

recente, conforme especificado no edital”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se possui o conceito final na avaliação de desempenho mínimo exigido”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “conceito mínimo exigido”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de possuir o conceito mínimo exigido avaliada”. A terceira classe de comportamento é “Verificar os resultados da avaliação de desempenho”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “resultados de avaliação de desempenho”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de verificar os resultados de avaliação de desempenho”. A quarta classe de comportamento é “Verificar os erros de anotação do resultado da avaliação de desempenho”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “existência de erro de anotação do resultado de avaliação de desempenho”, sendo a consequência posterior “aumento da probabilidade de constatar erro de anotação do resultado de avaliação de desempenho”.

**Tabela 25**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou função”, subsituação “Avaliação de Desempenho mínima”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Requisitos para o cargo ou função	Avaliação de Desempenho mínima	identificar	conceito final mínimo na avaliação de desempenho mais recente, conforme especificado no edital	conceito final mínimo na avaliação de desempenho mais recente, conforme especificado no edital		Identificar o conceito final na avaliação de desempenho
		avaliar	conceito mínimo exigido		possibilidade de possuir o conceito mínimo exigido avaliada	<i>Avaliar se possui o conceito final na avaliação de desempenho mínimo exigido</i>
		verificar	resultados de avaliação de desempenho		aumento da probabilidade de verificar os resultados de avaliação de desempenho	<i>Verificar os resultados da avaliação de desempenho</i>

		verificar	existência de erro de anotação do resultado de avaliação de desempenho	aumento da probabilidade de constatar erro de anotação do resultado de avaliação de desempenho	<i>Verificar os erros de anotação do resultado da avaliação de desempenho</i>
--	--	-----------	--	--	---

Na Tabela 26 estão representadas duas classes de comportamentos que compõe a subsituação “Ausência de registros desabonadores por determinado período” da classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar existência de registros desabonadores”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “existência de registro de suspensão, advertência, falta injustificada ou punição por processo administrativo por determinado período, conforme especificado em edital”, tendo como consequência imediata “identificação de existência de registro de suspensão, advertência, falta injustificada ou punição por processo administrativo por determinado período, conforme especificado em edital, feita”. A segunda classe de comportamento é “Verificar erros de anotação em relação aos registros”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “erro de anotação em relação aos registros”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de constatar erro de anotação em relação aos registros”.

**Tabela 26**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Requisitos para o cargo ou**  
**função”, subsituação “Ausência de registros desabonadores**  
**por determinado período”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTA-MENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Comple-mento	Consequên-cia Imediata	Conse-quência Posterior	Nome do Comporta-mento
Requisitos para o cargo ou função	Ausência de registros desabonadores por determinado período	identi-ficar	existência de registro de suspensão, advertência, falta injustificada ou punição por processo administrativo por determinado período, conforme especificado em edital	identificação de existência de registro de suspensão, advertência, falta injustificada ou punição por processo administrativo por determinado período, conforme especificado em edital, feita		Identificar existência de registros desabona-dores
		verificar	erro de anotação em relação aos registros		aumento da probabili-dade de constatar erro de anotação em relação aos registros	<i>Verificar erro de anotação em relação aos registros</i>

A classe de situações “Requisitos para o cargo ou função” apresenta 16 classes de comportamentos. Dessas, seis classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (37%) e 10 apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (63%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Destaque para as frequências próximas dos verbos “identificar”, “verificar” e “avaliar” na classe de respostas: seis vezes para “identificar” e cinco vezes para os verbos “verificar” e “avaliar” cada.

Na Tabela 27 estão representadas duas classes de comportamentos que compõe a subsituação “Prova” da classe de situações “Etapas apresentadas no edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os critérios definidos para a prova”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “critérios definidos para a prova: data de realização da prova, local(is) da prova, quantidade de questões, quantidade de assuntos, nota mínima para aprovação, cálculo da nota final, critério de desempate, prazo para recurso”, tendo como consequência imediata “critérios definidos para a prova identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar a acessibilidade ao material de estudo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “acessibilidade ao material de estudo para a realização da prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de acesso ao material de estudo para a realização da prova identificado”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar as condições de aprendizagem para a preparação para a prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de estudar para a prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “condições de estudar para a prova avaliadas”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”, sendo a consequência posterior “aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver as dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”.

**Tabela 27**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no**  
**edital”, subsituação “Prova”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Etapas apresentadas no edital	Prova	identificar	critérios definidos para a prova: data de realização da prova, local(is) da prova, quantidade de questões, quantidade de assuntos, nota mínima para	critérios definidos para a prova identificados		Identificar os critérios definidos para a prova

		aprovação, cálculo da nota final, critério de desempate, prazo para recurso			
	avaliar	acessibilidade ao material de estudo para a realização da prova		possibilidade de acesso ao material de estudo para a realização da prova identificado	<i>Avaliar a acessibilidade ao material de estudo</i>
	avaliar	condições de estudar para a prova		condições de estudar para a prova avaliadas	<i>Avaliar as condições de aprendizagem para a preparação para a prova</i>
	avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova		aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver as dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova	<i>Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova</i>

Na Tabela 28 estão representadas sete classes de comportamentos que compõe a subsituação “Análise Curricular para pontuação” da classe de situações “Etapas apresentadas no edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os critérios definidos para a análise curricular”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “critérios definidos para a análise curricular: categorias pontuadas, comprovação de dados para pontuação, cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso”, tendo como consequência imediata “critérios definidos para a análise curricular identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar se pontuará na análise curricular”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “pontuação de acordo com as categorias descritas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de pontuar avaliada”. A terceira classe de comportamento é “Calcular a pontuação da análise curricular”, composta pelo verbo “calcular” e pelo



complemento “pontuação que receberá de acordo com as categorias descritas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “pontuação calculada de acordo com as categorias descritas”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar se comprovará a pontuação recebida”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de comprovar os dados para pontuação”, sendo a consequência posterior “condições de comprovar os dados para pontuação avaliadas”. A quinta classe de comportamento é “Garantir a documentação comprobatória para a pontuação da análise curricular”, composta pelo verbo “garantir” e complemento “documentação comprobatória dos dados para pontuação”. A consequência posterior para essa classe é “documentação comprobatória dos dados para pontuação garantida”. A sexta classe de comportamento é “Avaliar as dúvidas em relação aos critérios definidos para a nota e desempate”, composta pelo verbo “avaliar” e complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate”. A consequência posterior para essa classe é “entrar em contato com a área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate”. A sétima classe de comportamento é “Verificar os erros de anotação em relação aos registros”, composta pelo verbo “verificar” e complemento “erros de anotação em relação aos registros da empresa”. A consequência posterior para essa classe é “aumento da probabilidade de constatar algum erro de anotação nos registros da empresa”.

**Tabela 28**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no**  
**edital”, subsituação “Análise Curricular para pontuação”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Etapas apresentadas no edital	Análise Curricular para pontuação	identificar	critérios definidos para a análise curricular: categorias pontuadas, comprovação de dados para pontuação, cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso	critérios definidos para a análise curricular identificados		Identificar os critérios definidos para a análise curricular
		avaliar	pontuação de acordo com as categorias descritas		possibilidade de pontuar avaliada	<i>Avaliar se pontuará na análise curricular</i>
		calcular	pontuação que receberá de acordo com as categorias descritas		pontuação calculada de acordo com as categorias descritas	<i>Calcular a pontuação da análise curricular</i>
		avaliar	condições de comprovar os dados para pontuação		condições de comprovar os dados para pontuação avaliadas	<i>Avaliar se comprovará a pontuação recebida</i>
		garantir	documentação comprobatória dos dados para pontuação		documentação comprobatória dos dados para pontuação garantidas	<i>Garantir a documentação comprobatória para a pontuação da análise curricular</i>

		avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate		entrar em contato com a área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate	<i>Avaliar as dúvidas em relação aos critérios definidos para a nota e desempate</i>
		verificar	erros de anotação em relação aos registros da empresa		aumento da probabilidade de constatar algum erro de anotação nos registros da empresa	<i>Verificar os erros de anotação em relação aos registros</i>

Na Tabela 29 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Entrevista Técnica” da classe de situações “Etapas apresentadas no edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os critérios definidos para a entrevista técnica”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “critérios definidos para a entrevista técnica: cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso”, tendo como consequência imediata “critérios definidos para a entrevista identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a entrevista técnica”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate avaliadas”. A terceira classe de comportamento é “Contatar a área responsável pelo processo seletivo para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para a entrevista técnica”, composta pelo verbo “contatar” e pelo complemento “área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para entrevista técnica”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos”.

**Tabela 29**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no**  
**edital”, subsituação “Entrevista Técnica”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Substituições	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Etapas apresentadas no edital	Entrevista Técnica	identificar	critérios definidos para a entrevista técnica: cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso	critérios definidos para a entrevista identificados		Identificar os critérios definidos para a entrevista técnica
		avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate		dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate avaliadas	<i>Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a entrevista técnica</i>
		contatar	área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para entrevista técnica		aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos	<i>Contatar a área responsável pelo processo seletivo para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para a entrevista técnica</i>

Na Tabela 30 estão representadas três classes de comportamentos que compõem a subsituação “Análise de Perfil” da classe de situações “Etapas apresentadas no edital” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os critérios definidos para a análise de perfil”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “critérios definidos para a análise de perfil: cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso”, tendo como consequência

imediate “critérios definidos para a análise de perfil identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a nota e desempate na análise de perfil”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate avaliadas”. A terceira classe de comportamento é “Contatar a área responsável pelo processo para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para a análise de perfil”, composta pelo verbo “contatar” e pelo complemento “área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “Contatar a área responsável pelo processo para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para a análise de perfil”.

**Tabela 30**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no**  
**edita”, subsituação “Análise de Perfil”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Etapas apresentadas no edita	Análise de Perfil	identificar	critérios definidos para a análise de perfil: cálculo para a nota final, critério de desempate, prazo para recurso	critérios definidos para a análise de perfil identificados		Identificar os critérios definidos para a análise de perfil
		avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate		dúvidas em relação aos critérios definidos para o cálculo da nota e para o desempate avaliadas	<i>Avaliar dúvidas em relação aos critérios definidos para a nota e desempate na análise de perfil</i>

			área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos		aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos	<i>Contatar a área responsável pelo processo para resolver dúvidas em relação aos critérios definidos para a análise de perfil</i>
--	--	--	---	--	---	--

A classe de situações “Etapas apresentadas no edital” apresenta 17 classes de comportamentos. Dessas, quatro classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (23%) e 13 apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (77%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Um dado de destaque é a frequência do verbo “avaliar” na classe de respostas: oito vezes em 17 classes (47%).

Na Tabela 31 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Nota mínima” da classe de situações “Exigências para avançar de uma etapa para a próxima” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar a nota mínima para aprovação na etapa”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “nota mínima para aprovação na etapa identificada”, tendo como consequência imediata “nota mínima para aprovação na etapa identificada”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar as condições para atingir a nota mínima de cada etapa”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições necessárias para atingir a nota mínima de cada etapa”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “condições necessárias para atingir a nota mínima de cada etapa avaliadas”. A terceira classe de comportamento é “Preparar-se para atingir a nota mínima de cada etapa”, composta pelo verbo “preparar-se” e pelo complemento “para atingir a nota mínima de cada etapa”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de se preparar para atingir a nota mínima de cada etapa”.

**Tabela 31**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Exigências para avançar de**  
**uma etapa para a próxima”, subsituação “Nota mínima”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Exigências para avançar de uma etapa para a próxima	Nota mínima	identificar	nota mínima para aprovação na etapa	nota mínima para aprovação na etapa identificada		Identificar a nota mínima para aprovação na etapa
		avaliar	condições necessárias para atingir a nota mínima de cada etapa		condições necessárias para atingir a nota mínima de cada etapa avaliadas	<i>Avaliar condições para atingir a nota mínima de cada etapa</i>
		preparar-se	para atingir a nota mínima de cada etapa		aumento da probabilidade de se preparar para atingir a nota mínima de cada etapa	<i>Preparar-se para atingir a nota mínima de cada etapa</i>

Na Tabela 32 está representada uma classe de comportamento que compõe a subsituação “Linha de corte” da classe de situações “Etapas apresentadas no edital” (classe de estímulos antecedentes). A classe de comportamento é “Identificar a quantidade de candidatos que avançará para a próxima etapa”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “quantidade máxima de candidatos que avançarão para a próxima etapa, conforme classificação”, tendo como consequência imediata “quantidade máxima de candidatos que avançarão para a próxima etapa, conforme classificação, identificada”.

**Tabela 32**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Etapas apresentadas no**  
**edital”, subsituação “Linha de corte”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES	CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Nome do Comportamento
Exigências para avançar de uma etapa para a próxima	Linha de corte	identificar	quantidade máxima de candidatos que avançarão para a próxima etapa, conforme classificação	quantidade máxima de candidatos que avançarão para a próxima etapa, conforme classificação, identificada	Identificar a quantidade de candidatos que avançará para a próxima etapa

A classe de situações “Exigências para avançar de uma etapa para a próxima” apresenta quatro classes de comportamentos. Dessas, duas classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (50%) e duas apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (50%). O destaque é a classe de respostas “preparar-se para atingir a nota mínima de cada etapa” por estar relacionada a uma outra classe de comportamentos nomeada “projetar”, pertencente à classe geral “Projetar a vida profissional” (Luiz, 2008).

Na Tabela 33 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Termos apresentados no edital” da classe de situações “Conceitos dos termos” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os termos apresentados no edital”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “termos apresentados no edital: Edital, Requisito, Eliminatória, Classificatória, Classificação, Mínimo, Nível do Cargo, Cargo, Escolaridade, Área, Função, Média simples, Média ponderada, Percentual, Pontos, Critérios de desempate, Recurso, Vaga imediata”, tendo como consequência imediata “termos apresentados no edital identificados”. A segunda classe de comportamento é “Conceituar os termos apresentados no edital”, composta pelo verbo “conceituar” e pelo complemento “termos apresentados no edital: Edital, Requisito, Eliminatória, Classificatória, Classificação, Mínimo, Nível do Cargo, Cargo, Escolaridade, Área, Função, Média simples, Média ponderada, Percentual, Pontos, Critérios de desempate, Recurso, Vaga imediata, Vaga para cadastro, Linha de corte”. A consequência posterior para essa classe de respostas é



“conceitos apresentados no edital conceituados”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar a capacidade de conceituar os termos apresentados no edital”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “se sabe conceituar os termos apresentados no edital”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de conceituar um termo avaliada”. A quarta classe de comportamento é “Pesquisar o conceito de um termo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “conceito de um termo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de pesquisar o conceito de um termo”.

**Tabela 33**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Conceitos dos termos”,**  
**subsituação “Termos apresentados no edital”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Conceitos dos termos	Termos apresentados no edital	identificar	termos apresentados no edital: Edital, Requisito, Eliminatória, Classificatória, Classificação, Mínimo, Nível do Cargo, Cargo, Escolaridade, Área, Função, Média simples, Média ponderada, Percentual, Pontos, Critérios de desempate, Recurso, Vaga imediata	termos apresentados no edital identificados		Identificar os termos apresentados no edital

	conceituar	termos apresentados no edital: Edital, Requisito, Eliminatória, Classificatória, Classificação, Mínimo, Nível do Cargo, Cargo, Escolaridade, Área, Função, Média simples, Média ponderada, Percentual, Pontos, Critérios de desempate, Recurso, Vaga imediata, Vaga para cadastro, Linha de corte		conceitos apresentados no edital conceituados	<i>Conceituar os termos apresentados no edital</i>
	avaliar	se sabe conceituar os termos apresentados no edital		possibilidade de conceituar um termo avaliada	<i>Avaliar a capacidade de conceituar os termos apresentados no edital</i>
	pesquisar	conceito de um termo		aumento da probabilidade de pesquisar o conceito de um termo	<i>Pesquisar o conceito de um termo</i>

A classe de situações “Conceito dos termos” apresenta quatro classes de comportamentos. Dessas, uma classe apresenta consequência imediata na classe de estímulos consequentes (25%) e três apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (75%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas.

Na Tabela 34 estão representadas seis classes de comportamentos que compõe a subsituação “Conteúdo programático para a prova” da classe de situações “Conhecimento técnico necessário” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar os assuntos que serão solicitados na prova”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento

“assuntos que serão solicitados na prova”, tendo como consequência imediata “aumento da probabilidade de identificar assuntos que serão solicitados na prova”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar a acessibilidade ao material de estudo para se preparar para a prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “acessibilidade ao material de estudo para se preparar da prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “possibilidade de acesso ao material de estudo avaliada”. A terceira classe de comportamento é “Identificar a acessibilidade ao material de estudo para se preparar para a prova”, composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “formas de ter acesso ao material de estudo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “formas de acesso ao material de estudo identificadas”. A quarta classe de comportamento é “Identificar as condições de aprendizagem”, composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “condições para estudar para a prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “condições para estudar para a prova identificadas”. A quinta classe de comportamento é “Avaliar as condições de aprendizagem para a realização da prova”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de estudar para a prova”, tendo como consequência posterior “aumento da probabilidade de encontrar condições adequadas para estudar para a prova;”. A sexta classe de comportamento é “Avaliar se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver as dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”.

**Tabela 34**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Conhecimento técnico**  
**necessário”, subsituação “Conteúdo programático para a**  
**prova”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Conhecimento técnico necessário	Conteúdo programático para a prova	identificar	assuntos que serão solicitados na prova	aumento da probabilidade de identificar assuntos que serão solicitados na prova		Identificar os assuntos que serão solicitados na prova
		avaliar	Acessibilidade ao material de estudo para se preparar da prova		Possibilidade de acesso ao material de estudo avaliada	<i>Avaliar a acessibilidade ao material de estudo para se preparar para a prova</i>
		identificar	formas de ter acesso ao material de estudo		formas de acesso ao material de estudo identificadas	<i>Identificar a acessibilidade ao material de estudo para se preparar para a prova</i>
		identificar	condições para estudar para a prova		condições para estudar para a prova identificadas	<i>Identificar as condições de aprendizagem</i>
		avaliar	condições de estudar para a prova		aumento da probabilidade de encontrar condições adequadas para estudar para a prova;	<i>Avaliar as condições de aprendizagem para a realização da prova</i>
		avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova		aumento da probabilidade de entrar em contato com a área responsável para resolver as dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova	<i>Avaliar se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova</i>

A classe de situações “Conhecimento técnico necessário” apresenta seis classes de comportamentos. Dessas, uma classe apresenta consequência imediata na classe de estímulos consequentes (16%) e cinco apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (84%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Os verbos “avaliar” e “identificar” aparecem cada um três vezes na classe de respostas.

Na Tabela 35 estão representadas quatro classes de comportamentos que compõe a subsituação “Interesse pelo processo” da classe de situações “Expectativas pessoais” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar as razões de interesse”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “razões pelas quais se interessou pelo processo”, tendo como consequência imediata “razões pelas quais se interessou pelo processo identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar as razões de interesse pelo processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “razões pelas quais se interessou pelo processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “razões pelas quais se interessou pelo processo avaliadas”. A terceira classe de comportamento é “Verificar a validade das razões de interesse pelo processo”, composta pelo verbo “verificar” e pelo complemento “se razões pelas quais se interessou pelo processo são válidas”. As consequências posteriores são (1) “validade das razões pelas quais se interessou pelo processo verificadas” e (2) “aumento da probabilidade de reavaliação das razões pelas quais se interessou pelo processo”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar a possibilidade de participar do processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “participação ou não do processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “aumento da probabilidade de decidir se participa ou não do processo”.

**Tabela 35**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”,**  
**subsituação “Interesse pelo processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Expectativas pessoais	Interesse pelo processo	identificar	razões pelas quais se interessou pelo processo	razões pelas quais se interessou pelo processo identificadas		Identificar as razões de interesse pelo processo
		avaliar	razões pelas quais se interessou pelo processo		razões pelas quais se interessou pelo processo avaliadas	<i>Avaliar as razões de interesse pelo processo</i>
		verificar	se razões pelas quais se interessou pelo processo são “válidas”		“validade” das razões pelas quais se interessou pelo processo verificadas	<i>Verificar a validade das razões de interesse pelo processo</i>
					aumento da probabilidade de reavaliação das razões pelas quais se interessou pelo processo	
		avaliar	participação ou não do processo		aumento da probabilidade de decidir se participa ou não do processo	<i>Avaliar a possibilidade de participar do processo</i>

Na Tabela 36 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Expectativa relação ao processo” da classe de situações “Expectativas pessoais” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar expectativas em relação ao processo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “expectativas em relação ao processo”, tendo como consequência imediata “expectativas em relação ao processo identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar expectativas em relação ao processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento

“expectativas em relação ao processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “expectativas em relação ao processo avaliadas”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar a possibilidade de participar do processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “participação no processo”. A consequência posterior é “expectativas em relação ao processo avaliadas”.

**Tabela 36**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”,**  
**subsituação “Interesse pelo processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Expectativas pessoais	Expectativa em relação ao processo	identificar	expectativas em relação ao processo	Expectativas em relação ao processo identificadas		Identificar expectativas em relação ao processo
		avaliar	expectativas em relação ao processo		expectativas em relação ao processo avaliadas	<i>Avaliar expectativas em relação ao processo</i>
		avaliar	participação no processo		aumento da probabilidade de decidir se participa ou não do processo	<i>Avaliar a possibilidade de participar do processo</i>

Na Tabela 37 estão representadas seis classes de comportamentos que compõem a subsituação “Disponibilidade para se preparar para participar do processo” da classe de situações “Expectativas pessoais” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar condições favoráveis e desfavoráveis de preparo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “condições favoráveis e desfavoráveis para se preparar para todas as etapas do processo (inscrição, prova, entrevista técnica, análise de perfil)”, tendo como consequência imediata “condições favoráveis e desfavoráveis para se preparar para todas as etapas do processo (inscrição, prova, entrevista técnica, análise de perfil) identificadas”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar disponibilidade para estudar”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “disponibilidade de tempo para

estudar para participar de todas as etapas”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “avaliação se terá tempo disponível para estudar para participar de todas as etapas feita”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar acessibilidade ao material de estudo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “acessibilidade ao material de estudo para a realização das etapas que o exigir”. A consequência posterior é “avaliação se terá acesso ao material de estudo para a realização das etapas que o exigir feita”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar condições de aprendizagem”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “condições de estudar para as etapas quando necessário”, tendo como consequência posterior “avaliação se terá condições de estudar para as etapas quando necessário feita”. A quinta classe de comportamento é “Avaliar se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “avaliação se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova feita”. A sexta classe de comportamento é “Facilitar condições para participar do processo”, composta pelo verbo “tornar” e pelo complemento “condições desfavoráveis em favoráveis para a participação do processo”. A consequência posterior é “aumento da probabilidade de tornar favoráveis as condições desfavoráveis para a participação do processo”.



**Tabela 37**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”,**  
**subsituação “Disponibilidade para se preparar para participar**  
**do processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Expectativas pessoais	Disponibilidade para se preparar para participar do processo	identificar	condições favoráveis e desfavoráveis para se preparar para todas as etapas do processo (inscrição, prova, entrevista técnica, análise de perfil)	condições favoráveis e desfavoráveis para se preparar para todas as etapas do processo (inscrição, prova, entrevista técnica, análise de perfil) identificadas		Identificar condições favoráveis e desfavoráveis de preparo
		avaliar	disponibilidade de tempo para estudar para participar de todas as etapas		avaliação se terá tempo disponível para estudar para participar de todas as etapas feita	<i>Avaliar disponibilidade e para estudar</i>
		avaliar	acessibilidade ao material de estudo para a realização das etapas que o exigir		avaliação se terá acesso ao material de estudo para a realização das etapas que o exigir feita	<i>Avaliar acessibilidade ao material de estudo</i>
		avaliar	condições de estudar para as etapas quando necessário		avaliação se terá condições de estudar para as etapas quando necessário feita	<i>Avaliar condições de aprendizagem</i>
		avaliar	dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova		avaliação se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova feita	<i>Avaliar se há dúvidas em relação aos critérios definidos para a prova</i>

		tornar	condições desfavoráveis em favoráveis para a participação do processo		aumento da probabilidade de tornar favoráveis as condições desfavoráveis para a participação do processo	<i>Facilitar condições para participar do processo</i>
--	--	--------	---	--	---	--

Na Tabela 38 estão representadas três classes de comportamentos que compõe a subsituação “Reação ante a não aprovação no processo” da classe de situações “Expectativas pessoais” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Avaliar risco de reprovação”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “risco de não ser aprovado”, tendo como consequência posterior “risco de não ser aprovado avaliado”. A segunda classe de comportamento é “Projetar alternativas à reprovação”, composta pelo verbo “projetar” e pelo complemento “alternativas à não aprovação”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “alternativas à não aprovação projetadas”. A terceira classe de comportamento é “Avaliar melhor alternativa”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “melhor alternativa projetada”. A consequência posterior é “alternativas projetadas avaliadas”.

**Tabela 38**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Expectativas pessoais”,**  
**subsituação “Reação ante a não aprovação no processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Substituições	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Expectativas pessoais	Reação ante a não aprovação no processo	avaliar	risco de não ser aprovado		risco de não ser aprovado avaliado	<i>Avaliar risco de reprovação</i>
		projetar	Alternativas à não aprovação		alternativas à não aprovação projetadas	<i>Projetar alternativas à reprovação</i>
		avaliar	melhor alternativa projetada		alternativas projetadas avaliadas	<i>Avaliar melhor alternativa</i>

A classe de situações “Expectativas pessoais” apresenta 16 classes de comportamentos. Dessas, três classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (19%) e 13 apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (81%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Um dado de destaque é a frequência do verbo “avaliar” na classe de respostas: 10 vezes em 16 classes (63%).

Na Tabela 39 estão representadas cinco classes de comportamentos que compõe a subsituação “Recursos utilizados” da classe de situações “Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar recursos para se inscrever”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “recursos utilizados para se inscrever no processo (• energia elétrica, computador, folhas de papel, toner/tinta de impressora, caneta, grampo, clipe, envelope, etiqueta de registro, selo, cola, fita adesiva; • mão de obra e materiais envolvidos na logística de armazenamento, transbordo e

transporte; • serviços postais utilizados: SEDEX, PAC, Registrado, ATC, CRO, OTT, Aux. Adm., serviço postal; • serviços administrativos utilizados: empregados responsáveis pelo recebimento, triagem, registro, anotação, distribuição, conferência da inscrição ao órgão responsável; registro e análise de requisitos da inscrição), tendo como consequência posterior “recursos utilizados para se inscrever no processo identificados”. A segunda classe de comportamento é “Avaliar custo para se inscrever”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “custo de cada um dos recursos utilizados para se inscrever no processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “custo de cada um dos recursos utilizados para se inscrever no processo avaliado”. A terceira classe de comportamento é “Identificar consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos”, composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos”. A consequência posterior é “consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos identificadas”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos avaliadas”. A quinta classe de comportamento é “Avaliar a participação no processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “participação no processo”. A consequência posterior é “aumento da probabilidade de não se inscrever no processo no caso de estar em desacordo com os requisitos”.

**Tabela 39**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Decorrências de uma**  
**inscrição em desacordo com os requisitos”, subsituação**  
**“Recursos utilizados”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos	Recursos utilizados	identificar	recursos utilizados para se inscrever no processo ( • <i>energia elétrica, computador, folhas de papel, toner/tinta de impressora, caneta, grampo, clipe, envelope, etiqueta de registro, selo, cola, fita adesiva</i> ; • <i>mão de obra e materiais envolvidos na logística de armazenamento, transbordo e transporte</i> ; • <i>serviços postais utilizados: SEDEX, PAC, Registrado, ATC, CRO, OTT, Aux. Adm., serviço postal</i> ; • <i>serviços administrativos utilizados: empregados responsáveis pelo recebimento, triagem, registro, anotação, distribuição, conferência da inscrição ao órgão responsável; registro e análise de</i>		recursos utilizados para se inscrever no processo identificados	<i>Identificar recursos para se inscrever</i>

		<i>requisitos da inscrição)</i>			
	avaliar	custo de cada um dos recursos utilizados para se inscrever no processo		custo de cada um dos recursos utilizados para se inscrever no processo avaliado	<i>Avaliar custo para se inscrever</i>
	identificar	consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos		consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos identificadas	<i>Identificar consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos</i>
	avaliar	consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos		consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos avaliadas	<i>Avaliar consequências de se inscrever no processo mesmo estando em desacordo com os requisitos</i>
	avaliar	participação no processo		aumento da probabilidade de não se inscrever no processo no caso de estar em desacordo com os requisitos	<i>Avaliar a participação no processo</i>

A classe de situações “Decorrências de uma inscrição em desacordo com os requisitos” apresenta cinco classes de comportamentos, todas apresentando consequência posterior na classe de estímulos consequentes (100%). O repertório do leitor nessa classe de comportamentos é responsável pelas consequências à classe de respostas. Os dois verbos que aparecem na classe de respostas praticamente dividem a frequência: “avaliar” três vezes e “identificar” duas vezes.

Na Tabela 40 estão representadas cinco classes de comportamentos que compõe a subsituação “Obter informações em relação ao processo” da classe de situações “Fontes de informação” (classe de estímulos antecedentes). A primeira classe de comportamento é “Identificar fontes de informação do processo seletivo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “identificar” e pelo complemento “edital de abertura e retificações publicadas”, tendo como consequência imediata “edital de abertura e retificações publicadas identificados”. A segunda classe de comportamento é “Examinar fontes de informação do processo seletivo”, composta pelo verbo “examinar” e pelo complemento “edital de abertura e retificações publicadas”. A consequência imediata para essa classe de respostas é “edital de abertura e retificações publicadas examinados”. A terceira classe de comportamento é “Contatar área para informações adicionais às do edital”, composta pelo verbo “contatar” e pelo complemento “área responsável pelo processo para solicitar informações adicionais às constantes no edital”. A consequência posterior é “área responsável pelo processo para solicitar informações adicionais às constantes no edital contatada”. A quarta classe de comportamento é “Avaliar informações obtidas em relação ao processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “informações obtidas a partir do edital e da área responsável pelo processo”. A consequência posterior para essa classe de respostas é “informações obtidas a partir do edital e da área responsável pelo processo avaliadas”. A quinta classe de comportamento é “Avaliar condições para participar do processo”, composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “aptidão para participar do processo de acordo com as regras descritas no edital e as informações obtidas com a área responsável pelo processo”. A consequência posterior é “aumento da probabilidade de avaliar se está apto para participar do processo de acordo com regras descritas no edital e as informações obtidas com a área responsável pelo processo; aumento da probabilidade de se inscrever para o processo”.

**Tabela 40**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”,**  
**subsituação “Obter informações em relação ao processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Fontes de informação	Obter informações em relação ao processo	identificar	edital de abertura e retificações publicadas	edital de abertura e retificações publicadas identificados		Identificar fontes de informação do processo seletivo
		examinar	edital de abertura e retificações publicadas	edital de abertura e retificações publicadas examinados		Examinar fontes de informação do processo seletivo
		contatar	área responsável pelo processo para solicitar informações adicionais às constantes no edital		área responsável pelo processo para solicitar informações adicionais às constantes no edital contatada	<i>Contatar área para informações adicionais às do edital</i>
		avaliar	informações obtidas a partir do edital e da área responsável pelo processo		informações obtidas a partir do edital e da área responsável pelo processo avaliadas	<i>Avaliar informações obtidas em relação ao processo</i>
		avaliar	aptidão para participar do processo de acordo com as regras descritas no edital e as informações obtidas com a área responsável pelo processo		aumento da probabilidade e de avaliar se está apto para participar do processo de acordo com regras descritas no edital e as informações obtidas com a área responsável pelo processo; aumento da probabilidade e de se inscrever	<i>Avaliar condições para participar do processo</i>



					para o processo	
--	--	--	--	--	-----------------	--

Na Tabela 41 está representada uma classe de comportamento que compõe a subsituação “Monitorar o andamento do processo” da classe de situações “Fontes de informação” (classe de estímulos antecedentes). A classe de comportamento é “Monitorar o andamento do processo”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “monitorar” e pelo complemento “andamento do processo”, tendo como consequência posterior “monitoramento do andamento do processo”.

**Tabela 41**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”,**  
**subsituação “Acompanhar o andamento do processo”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Subsituações	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Fontes de informação	Monitorar o andamento do processo	monitorar	andamento do processo		monitoramento do andamento do processo	<i>Monitorar o andamento do processo</i>

Na Tabela 42 está representada uma classe de comportamento que compõe a subsituação “Decorrências ao obter informações de outras fontes” da classe de situações “Fontes de informação” (classe de estímulos antecedentes). A classe de comportamento é “Avaliar informações de fontes não oficiais”. Essa classe de comportamento é composta pelo verbo “avaliar” e pelo complemento “informações por meio de outras fontes”, tendo como consequência posterior “aumento da probabilidade de avaliar

decorrências de informações obtidas por meio de outras fontes, insuficientes ou distorcidas, tais como perder prazos, enviar inscrição incorreta, incompleta ou indevida”.

**Tabela 42**  
**Classe de comportamentos derivados e propostos**  
**pertencentes à classe de situações “Fontes de informação”,**  
**subsituação “Decorrencias ao obter informações de outras**  
**fontes”**

CLASSE DE ESTÍMULOS ANTECEDENTES		CLASSE DE RESPOSTAS		CLASSE DE ESTÍMULOS CONSEQUENTES		CLASSE DE COMPORTAMENTOS
Classe de Situações	Substituições	Verbo	Complemento	Consequência Imediata	Consequência Posterior	Nome do Comportamento
Fontes de informação	Decorrencias ao obter informações de outras fontes	avaliar	informações por meio de outras fontes		aumento da probabilidade de avaliar decorrencias de informações obtidas por meio de outras fontes, insuficientes ou distorcidas, tais como perder prazos, enviar inscrição incorreta, incompleta ou indevida	<i>Avaliar informações de fontes não oficiais</i>

A classe de situações “Fontes de informação” apresenta sete classes de comportamentos. Dessas, duas classes apresentam consequência imediata na classe de estímulos consequentes (28%) e cinco apresentam consequência posterior na classe de estímulos consequentes (72%). É possível indicar que as informações presentes no edital são responsáveis pela menor parte da classe de estímulos consequentes, e que o repertório do leitor seria responsável pela apresentação da maior parte das consequências à classe de respostas. Dos verbos presentes nas sete classes de respostas, o verbo “avaliar” aparece três vezes (43%).

**IV**  
**DESCOBERTAS E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DO**  
**PROCESSO DE IDENTIFICAR COMPORTAMENTOS QUE**  
**COMPÕEM A CLASSE GERAL “DECIDIR SOBRE**  
**PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CARGO**  
**EM ORGANIZAÇÃO”**

- “- Zé, vi que você foi eliminado do processo de seleção... por quê?*  
*- Disseram que eu não tinha tempo de empresa, Pingo.*  
*- Mas você não leu o edital antes de mandar a ficha, Zé?*  
*- ... li...”*

Mesmo sem ter planejado, o “Zé” entrou para as estatísticas da organização: mais um candidato eliminado de um processo seletivo por não ter atendido a um dos requisitos para ser inscrito no processo e poder prosseguir de acordo com as regras contidas no edital. Consequentemente, mais um candidato que desnecessariamente gerou custos para a empresa e para si próprio. “Zé” parece não ter projetado essa etapa de sua vida profissional. “Projetar a vida profissional”, de acordo com Luiz (2008), envolve pelo menos 302 classes de comportamentos e uma parte desse conjunto de comportamentos depende de a pessoa aprender a decidir, e que, por sua vez, necessita conhecer as classes de comportamentos envolvidas nesse processo. Delimitando um pouco mais o contexto, uma parte dessas classes de comportamentos está relacionada às informações que serão utilizadas como variáveis no processo de decidir sobre participar de um processo de seleção para cargo em organização. As informações podem se apresentar nas mais diversas maneiras, e no caso específico desse estudo, são apresentadas por meio de um edital de recrutamento. Foi esse edital o ponto de partida para explicitar as classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre a participação em um processo de seleção para cargo em uma organização”. A explicitação das classes de comportamentos resultou na identificação de 124 classes de comportamentos derivadas de 37 classes de subsituações pertencentes a nove classes de situações. Das 124 classes de comportamentos, 35 (28,2%) foram derivadas da explicitação de situações, subsituações, verbo, complemento e produto da ação expressa pelo verbo a partir do exame da obra selecionada como fonte de informação - o edital. O restante das classes de comportamentos, 89 (71,8%), foram proposições decorrentes da explicitação, com classes de estímulos consequentes posteriores às classes de resposta.

Utilizando os dados apresentados na Figura 1 como exemplo, é possível identificar 138 processos seletivos relativos aos anos de 2006 a 2013, totalizando 16.227 inscritos. Os dados relativos à quantidade de vagas imediatas só estavam disponíveis a partir de 2010 e totalizaram 58 vagas. O total de aprovados nesses processos (em um dos processos o dado não estava disponível) foi de 3.097 (19,08%). Dos processos seletivos cujos dados estavam completos (54 processos), é possível identificar as seguintes quantidades: 6.643 inscritos, com 909 aprovados (13,7%) e 308 candidatos designados (4,6%) para o cargo objeto do edital. É necessário destacar que “total de aprovados” não deve ser considerado sinônimo de “total de designados”. Conforme pode ser visto na obra examinada, que segue um padrão estabelecido pelas leis nacionais (Borges, 2009) e pelas normas internas das empresas, as regras descritas no edital não garantem que todos os aprovados serão designados para o cargo objeto do edital (exceto no caso de vaga imediata) – elas garantem a condição de estar apto a assumir o cargo após concluído o processo seletivo, dependendo sua designação do surgimento de vaga nos casos de formação de cadastro reserva. Além de depender da quantidade de vagas imediatas e de formação de cadastro, outras variáveis interferem no processo de designar o candidato aprovado para o cargo: validade do processo seletivo; quantidade de vagas surgidas após o final do processo para aproveitamento de candidatos aprovados e em cadastro; desistência, demissão, afastamento médico ou outra circunstância que impeça o candidato de assumir o cargo quando convocado. Essas são algumas das variáveis que influenciam para que o índice de aprovados seja maior do que o índice de designados. Pode-se constatar, examinando a Figura 1, que de 2006 a 2013 a quantidade de empregados designados para cargos por meio de processo seletivo é quase cinco vezes menor do que a quantidade de aprovados nos respectivos processos: 19,08% de aprovados para 4,6% designados. Mas qual ou quais os determinantes de percentuais tão baixos (considerando quantidade de envolvidos, o nível de complexidade dos processos e o custo organizacional de cada processo) nos resultados de processos seletivos? Será que esses baixos índices têm relação com a capacidade de o candidato apresentar comportamentos que aumentem ou não a probabilidade dele aproveitar novas oportunidades de trabalho e evitar desperdícios de recursos de modo geral? Ou os baixos índices de aprovados e de designados têm relação com os 71,8% de classes de comportamentos que não estão explicitados no edital, mas que o candidato necessita apresentar (pré-requisitos)?

O dado “28,2% das classes de comportamentos foram derivadas da explicitação de situações apresentadas no edital” pode trazer implícito outras informações relevantes. Três, porém, merecem destaque: 1) quase 72% dos comportamentos “exigidos” do candidato ao ler o edital não estão descritos no próprio edital; 2) talvez a

pessoa responsável pela elaboração de um edital de processo seletivo não esteja adequadamente preparada para produzir um edital com todas as informações necessárias para que o leitor não corra o risco de ficar na dúvida ou de ter a probabilidade de sucesso rebaixada, e; 3) alto grau de imprecisão das informações apresentadas no edital no que diz respeito aos pré-requisitos necessários para que o leitor possa ter 100% de compreensão das regras descritas.

As 89 classes de comportamentos decorrentes da explicitação dos comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização” e que não estão presentes no edital (classes de comportamentos cuja classe de consequências é posterior à classe de respostas) podem ser consideradas pré-requisitos que o indivíduo precisa apresentar ao ler o edital. São classes de comportamentos encobertos, mas pressupõem repertório que o leitor pode ou não possuir. Uma possível decorrência é que se o leitor não estiver preparado para ler e interpretar as informações corretamente, as chances de ele ter sucesso ao participar do processo seletivo são baixas ou pelo menos menores do que as dos candidatos que estão preparados. E de que forma esse candidato poderia se preparar? Como garantir que um candidato possa aumentar a probabilidade de sucesso em um processo de seleção cujas regras estão descritas em um Edital?

Um edital de concurso (processo seletivo) é um conjunto de regras. Matos (2001) destaca que regras ou instruções são estímulos discriminativos que descrevem contingências e envolvem o comportamento verbal de uma “pessoa”, a “pessoa” que emite a regra (pessoa está entre aspas por representar um conjunto de variáveis. Pode ser uma pessoa, uma placa sinalizadora ou mesmo um edital de concurso público). Uma regra enunciada por uma “pessoa” é um operante que foi descrito por Skinner no texto “Comportamento Verbal” (1957) como “mando”. Em termos funcionais, um aviso escrito “cuidado com o degrau” é semelhante ao pedido verbal “baixe o volume do rádio, por favor”. Um edital de concurso é um conjunto de mandos emitido sob controle das necessidades da empresa que o publica ou, mais precisamente, das necessidades percebidas por um ou mais gestores de uma empresa. Matos (2001) acrescenta que mandos estão sob controle de classes de estímulos consequentes, mas que é o “ouvinte” (leitor, no caso do candidato de concurso que precisa ler o edital) que “serve de intermediário entre o falante e esses eventos consequentes”.

Sendo um edital de concurso um conjunto de regras, o leitor precisa estar capacitado a seguir essas regras. Surge assim a necessidade de as “pessoas leitoras” se prepararem a conceituar o que é um edital e quais informações são importantes, secundárias e complementares no edital. Uma outra categoria de “pessoas” que também precisa se preparar para conceituar um edital é a categoria das

“pessoas elaboradoras de edital”. A identificação de apenas 28% de classes de comportamentos presentes em um edital indica que possivelmente o responsável pela elaboração do edital não tenha claro quais devam ser as classes de comportamentos necessárias em um edital para que o candidato tenha acesso a todas as variáveis para poder decidir se participa ou não do processo. Há necessidade de, ao elaborar um edital, levar em consideração determinados pré-requisitos que o candidato precise apresentar, como por exemplo, a capacidade de “avaliar”. Examinando as classes de respostas das 124 classes de comportamento, é possível notar, por exemplo, que em 57 delas (46%) o verbo “avaliar” (mais o complemento) aparece. “Avaliar” é uma classe de comportamentos ampla que, para o processo de decidir sobre participar de um processo seletivo, parece ser um pré-requisito. Uma possível decorrência de um pré-requisito não ser levado em consideração durante a produção de um edital de processo seletivo é um grau de imprecisão por parte do candidato no entendimento das informações ali contidas.

Diante do que parece ser uma imprecisão do edital, identificada na explicitação das classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização”, parece haver uma necessidade específica tanto em relação ao candidato quanto em relação ao responsável por elaborar um edital: capacitar essas pessoas para que possam identificar, explicitar e tornar acessíveis os comportamentos constituintes de processos de decidir em um edital de processo seletivo. Não foi identificada na literatura pesquisada voltada às organizações a indicação dessa necessidade. Isso parece indicar que estudiosos das organizações desconhecem esse tipo de “ferramenta” auxiliar no desenvolvimento de seus empregados. Ou seria essa “ferramenta” conhecida, mas avaliada como desnecessária? Ou é apenas considerada como um ritual burocrático ou legal a cumprir?

Elaborar um programa de ensino com comportamentos-objetivo definidos para que o candidato possa “decidir”, baseado nas ações que o candidato necessitará estar apto a fazer para lidar com as variáveis contidas e decorrentes do edital a fim de produzir resultados significativos para a própria vida e relacionado com o seu projeto de vida profissional é apenas um dos indicativos decorrentes da análise das classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização”. Para a elaboração desse programa de ensino, deve-se levar em consideração as classes de comportamentos identificadas, e enfatizar no programa aquelas classes que com maior frequência de ocorrência, principalmente as classes “identificar” (38 ocorrências - 31%) e “avaliar” (57 ocorrências - 46%).

O outro aspecto decorrente da análise das classes de comportamentos que compõem a classe geral “decidir sobre participação

em processo de seleção para cargo em organização” é o responsável por elaborar um edital também necessitar passar por um programa de ensino que possibilitasse a ele identificar todas as variáveis constituintes de um edital e necessárias para que o edital seja objetivo, preciso e orientador para quem lê. A identificação e explicitação dos 124 comportamentos poderiam auxiliar o programador de ensino em seu trabalho de construção de um modelo de treinamento para tal fim. A percepção dessa necessidade surge quando os dados estatísticos relativos aos processos seletivos apresentados na Figura 1 (nesse caso em particular) são analisados, e no fato de que nos anos de 2003 a 2013 terem sido oferecidas 228.963 vagas em concursos públicos no Brasil, de acordo com dados disponíveis no site <http://www.okconcursos.com.br>. Uma condição adicional reforçadora dessa necessidade de elaborar um programa de ensino é um projeto de lei que tramita no Congresso, o Projeto de Lei do Senado nº 74, de 2010. Esse projeto de lei cria regras para a aplicação de concursos para a investidura em cargos e empregos públicos no âmbito da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. No artigo 7º desse projeto de lei, estão definidos os itens que deverão constar em um edital de abertura de concurso público. As mesmas diretrizes, decorrentes do projeto de lei, deverão ser seguidas nos processos seletivos internos de órgãos ou empresas públicas. Verificando as classes de comportamentos identificadas e a quantidade de classes não presentes no edital examinado (89 classes – 72%), seria importante os elaboradores do projeto de lei considerarem no momento do detalhamento do projeto todos os comportamentos necessários para que o candidato possa decidir com a maior certeza possível sua participação em um processo seletivo.

Os procedimentos adotados e descritos na pesquisa permitiram identificar classes de comportamentos constituintes de um edital e classes de comportamentos decorrentes de um edital. Permitiram também identificar que o candidato “leitor” precisa apresentar uma série de comportamentos pré-requisitos (que, ao que parece, nem sempre apresenta) para que ele possa decidir, baseado nas regras contidas no edital, se participa ou não do processo seletivo. Além disso, foi possível identificar uma possível lacuna no repertório de quem elabora um edital: teria ele condições de identificar todas as variáveis que presariam ser apresentadas em um edital? E no caso de um programa de ensino, o que candidato e elaborador de edital precisariam aprender?

Outra questão não resolvida diz respeito às organizações: qual a importância que uma organização dá ao preparo de pessoas que produzirão ou lerão um edital de concurso? Essa resposta não pode ser encontrada ainda, mas as implicações parecem ser críticas se for levada em consideração a quantidade de concursos públicos nos últimos dez anos e, por consequência, a quantidade de inscritos: estariam todos os

candidatos preparados para decidir se deveriam participar do processo ou não? Baseados em quais variáveis a decisão foi tomada por esses candidatos? Esses candidatos tinham o repertório comportamental necessário para decidir com clareza se participava ou não de um processo seletivo? Quais os custos envolvidos e possivelmente desperdiçados decorrentes da decisão de participar do processo? Houve, no processo decisório, coerência com o projeto de vida profissional desse candidato?

A identificação e explicitação das 124 classes de comportamentos constituintes da classe geral “decidir sobre participação em processo de seleção para cargo em organização” possibilitou a descoberta de 89 classes de comportamentos que não estão apresentadas no edital, comportamentos esses que o leitor deve possuir previamente – como pré-requisito para decidir. Possibilitou também a identificação de que no edital não estão presentes as consequências de o candidato se inscrever em desacordo com os requisitos – as análises dessas consequências é responsabilidade do leitor (ele está preparado para isso?). As descobertas decorrentes da análise das 124 classes de comportamentos permitem deduzir que não é levada em consideração na produção do edital a possível falta de repertório do leitor para a compreensão desse edital, haja vista a maior quantidade (praticamente 72%) de classes de comportamentos não estar no edital.

Além do âmbito “concurso”, as questões decorrentes da análise do processo de decidir se participa ou não de um processo seletivo podem ser generalizadas para outras situações: problemas com funcionários, problemas com produtos produzidos ou serviços fornecidos, dificuldades de comunicação entre as pessoas de uma empresa ou entre pessoas de empresas diferentes que se relacionam... Qual é o ponto de partida para um gestor identificar onde está o problema para resolvê-lo? O gestor teria capacidade para identificar o problema a partir da queixa, ou ele apenas ficaria “focado” na queixa? Essas dúvidas não puderam ser respondidas por esse estudo, mas possibilitam um ponto de partida para outros estudos para que haja avanço no conhecimento. O uso da Análise do Comportamento para esses possíveis estudos é um recurso importante na explicitação de comportamentos e descoberta de variáveis das quais esses comportamentos são função.



## REFERÊNCIAS

- Abbad, G.S. (1999). *Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho IMPACT*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília. Não publicado.
- Abbad, G., Gama, A. L. G. & Borges-Andrade, J. E. (2000). Treinamento: análise do relacionamento da avaliação nos níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, vol.4, n.3, pp. 25-45.
- Agassi, I. (2013). *Avaliação da eficácia de um programa de condições de ensino para desenvolver ou aperfeiçoar a cadeia de classes de comportamentos “ler textos em contexto acadêmico” como parte do repertório de estudantes de cursos de graduação Florianópolis*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.
- Araújo, M. F. (2005). *Impacto de treinamento e desenvolvimento: uma análise integrada quantitativa e qualitativa*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.
- Assini, L. C. (2011). *Classes de comportamentos profissionais do psicólogo constituintes da classe “prevenir comportamentos-problema”*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.
- Borges, M.C.M. (2009). Editais de concursos públicos e seus elementos padrões diante dos princípios constitucionais. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*, vol. 70, n. 1, ano XXVII, pp. 28-53.
- Borges-Andrade, J. E. (2002). Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. *Estudos de Psicologia*, v. 7 (número especial), pp. 31-43.
- Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. S. & Mourão, L. (2006). *Treinamento, desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho – fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Botomé, S. P. (1975). *Um procedimento para encontrar os comportamentos que constituem as aprendizagens envolvidas em um objetivo de ensino*. São Carlos (SP): Universidade Federal de São Carlos. Não publicado.

Botomé, S. P. (1980). *Objetivos comportamentais no ensino: a contribuição da análise experimental do comportamento*. Tese de Doutorado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Experimental. USP.

Botomé, S. P. (1981). *Objetivos comportamentais no ensino: a contribuição da Análise Experimental do Comportamento*. Tese de doutoramento. Universidade de São Paulo, São Paulo. Não publicado.

Botomé, S. P. (1985). O problema dos falsos “objetivos de ensino”. Em S. P. Botomé *Objetivos de ensino, necessidades sociais e tecnologia educacional*. pp. 102 – 122.

Botomé, S. P. (1996). *Seqüenciar comportamentos de um conjunto para ensiná-los de maneira gradativa: alguns critérios*. Não publicado.

Botomé, S. P. (1997). *Um procedimento para encontrar os comportamentos que constituem as aprendizagens envolvidas em um objetivo de ensino*. Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul. Não publicado.

Botomé, S. P. (2001). Sobre a noção de comportamento. Em H. P. M. Feltes & U. Ziles (Orgs.) *Filosofia: diálogo de horizontes* (Pp. 685-708) Porto Alegre: EDIPUCRS. Caxias do Sul: EDUCS.

Botomé, S.P. & Kubo, O.M. (2001). Ensino-aprendizagem: uma interação entre dois processos comportamentais. *InterAÇÃO* (5), pp. 123-132. Curitiba: Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Paraná.

Botomé, S.P. & Kubo, O.M. (2002). Responsabilidade social dos programas de pós-graduação e formação de novos cientistas e professores de nível superior. *Interação em Psicologia* (6) 1, pp. 81-110.

Botomé, S.P. & Kubo, O.M. (2005). *Como proceder para caracterizar os componentes de um comportamento de interesse*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Não publicado.

Botomé, S.P. e Rizzon, L.C. (1997). *Medida de desempenho ou avaliação da aprendizagem em um processo de ensino: práticas usuais e possibilidade de renovação*. Chronos, 30(1), 7-34.

Castro, A. P. (2005). *Indo além do ROI em T&D*. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Catania, A. C. (1999). *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição*. Porto Alegre : Artes Médicas Sul.

Certo, S. C. (1994). *Modern Manegement: diversity, quality, ethics and the global enviroment*. Boston: Allyn & Bacon.

Chiavenato, I. (1996). *Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 21ª impressão, Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, I. (2004). *Administração de Recursos – fundamentos básicos*. 7ª edição, São Paulo: Manole.

Chiavenato, I. (2008). *Recursos Humanos – o capital humano nas organizações*. 8ª edição, São Paulo: Atlas.

De Luca, G. G. (2013). *Avaliação da eficácia de um programa de contingências para desenvolver comportamentos constituintes da classe geral “avaliar a confiabilidade de informações”*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Dittrich, A. (2010). *Análise de consequências como procedimento para decisões éticas*. *Revista Perspectivas*, vol. 01 n ° 01 pp. 44-54. São Paulo.

El-Kouba, A., Roglio, K. D. D., Del Corso, J. M. & Silva, W. V. (2009). Programas de desenvolvimento comportamental: influências sobre os objetivos estratégicos. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 3, set. 2009.

Ferreira, R. R. (2009). *Avaliação de necessidades de treinamento: proposição e aplicação de um modelo teórico-metodológico nos níveis macro e meso organizacionais*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília. Não publicado.

Goecks, C. A. (2011). *Comportamentos constituintes da classe geral de comportamentos “ler textos acadêmicos”*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.

Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations*. California: Pacific Grove.

Gomes, J. F. (2005). *Dimensões críticas dos comportamentos que caracterizam a tarefa profissional de “triagem de objetos” de um agente de*

*entrega de correspondência*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.

Gómez, S. G. O. de A. (2006). *Análise do processo de decidir sobre a carreira profissional de psicólogos docentes universitários*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Hoffmann, P. M. (2013). *Classes de comportamentos a serem desenvolvidas por professores derivadas de dados de observação direta das interações com comportamentos de alunos com deficiência intelectual em sala de aula*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Houaiss, A. & Villar, M. S. (2009). *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Ivancevich, J. M. (1995). *Human resource management*. New York: Richard D. Irwin.

Joaquim, E. de P. (2013). *Classes de comportamentos a serem desenvolvidos pelo psicólogo para intervir diretamente em comportamentos de pacientes hospitalizados*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Kawasaki, H. N. (2013). *Avaliação da eficiência de um programa de contingências para desenvolvimento de comportamentos da classe "caracterizar comportamento-objetivo" a profissionais de organização não-governamental do campo da educação*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Keller, F. S. e Schoenfeld, W. N. (1973) *Princípios de psicologia - um texto sistemático na ciência do comportamento*. São Paulo : EPU.

Kienen, N. (2008). *Classes de comportamentos profissionais do psicólogo para intervir, por meio de ensino, sobre fenômeno e processos psicológicos, derivadas a partir das diretrizes curriculares, da formação desse profissional e de um procedimento para decomposição de comportamentos complexos*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.

Kienen, N. & Viecili, J. (2007). *Método - organização de um sistema para identificar e organizar classes de comportamentos profissionais específicas ou intermediárias em relação a uma classe geral de*

*comportamentos*. (parte das Teses de Doutorado apresentadas ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina). Não publicado.

Lazzari, C. L. (2013). *Características da classe de comportamentos 'programar computadores' como parte da capacitação de profissionais da computação*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Luiz, E. C. (2008). *Classes de comportamentos componentes da classe "projetar a vida profissional" organizadas em um sistema comportamental*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Luiz, F. B.(2013). *Classes de comportamento-objetivo de aprendizagem de história derivadas de documentos oficiais*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Matos, Maria A. (2001). *Comportamento governado por regras*. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 3(2), 51-66. Recuperado em 12 de fevereiro de 2014, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-55452001000200007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452001000200007&lng=pt&tlng=pt)

Meneses, P. P. M. (2007). *Avaliação de um curso de Desenvolvimento Regional Sustentável no nível de resultados: a contribuição dos modelos lógicos e do método quase-experimental*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília. Não publicado.

Millenson, J. R. (1975). *Princípios de análise do comportamento*. Brasília : Editora Coordenada de Brasília.

Milioni, B. (2004). *Gestão de treinamento por resultados*. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Moura, C. B. (2001). *Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento*. Londrina: Editora da UEL.

Neto, M. B. de C. (2002). *Análise do comportamento: behaviorismo radical, análise experimental do comportamento e análise aplicada do comportamento*. *Revista Interação em Psicologia*, (6) 1, p. 13-18, Jan./Jun.

Palmeira, C. G. (2004). *ROI de treinamento: dicas de como mensurar o resultado financeiro das suas ações de treinamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Pessotti, I. (1976). *Pré-história do condicionamento*. São Paulo: Hucitec.

Philips, J. J. (1997). *Handbook of training evaluation and measurement methods*. Houston: Gulf.

Pilati, R. & Abbad, G. (2005). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. jan-abr, vol. 21 n. 1, pp. 043-051.

Rangé, B. (org). (1998). *Psicoterapia comportamental e cognitiva – pesquisa, prática, aplicações e problemas*. São Paulo : Editorial Psy.

Salas, E. & Cannon-Bowers, J. (2001). The science of training: a decade of progress. *Annual Review Psychology*, 52, pp. 471-499.

Skinner, B.F. (1978). *Ciência e comportamento humano*. São Paulo : Martins Fontes.

Souza , E. J. de (2013). *Os conceitos de comportamento operante e de contingência de reforçamento como bases e orientação da intervenção profissional do psicólogo: da caracterização de necessidades sociais à avaliação da intervenção*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Não publicado.

Viecelli, J. (2008). *Classes de comportamentos profissionais que compõem a formação do psicólogo para intervir por meio de pesquisa sobre fenômenos psicológicos, devivadas a partir de Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia e da formação desse profissional*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Não publicado.

**ANEXO A\***

*\* Documento modificado para preservar a identidade da organização, sem por isso ter havido alteração de conteúdo.*

## **RECRUTAMENTO INTERNO**

Informamos que até 11/01/2013, a área de Recrutamento e Seleção receberá inscrições de empregados interessados em participar de seleção com vistas à função de **INSTRUTOR**.

### **1. DAS VAGAS**

- 1.1.** Este recrutamento destina-se ao preenchimento de quatro vagas e formação de cadastro de aprovados.
- 1.2.** O cadastro terá validade de 01 ano, a contar da data de divulgação do resultado, podendo ser prorrogado no máximo por igual período a critério da área de RH.

### **2. PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES**

- Apoiar as áreas da Empresa, nos assuntos pertinentes à educação, identificando necessidades de capacitação e desenvolvimento;
- Planejar, desenvolver, coordenar, acompanhar e avaliar as ações de educação;
- Elaborar projeto de educação, material didático e demais recursos necessários à realização de ações de educação;
- Promover ações para atingir as metas de treinamento estabelecidas no Plano de Trabalho Regional;
- Atuar como instrutor/facilitador de ações de educação;
- Desenvolver ações com vistas a conscientizar o público interno quanto à importância do desenvolvimento de suas potencialidades para o seu aprimoramento pessoal e profissional;
- Atuar com visão crítica e aprimorar continuamente o relacionamento com as áreas clientes;
- Manter-se atualizado com os documentos de caráter geral, especialmente os relacionados com os produtos e serviços e de atendimento/relacionamento com o cliente;



- Manter-se continuamente atualizado com as metodologias de ensino;
- Capacitar os gestores no seu papel de educador.

### 3. REQUISITOS

#### 3.1. GERAIS

- a) Estar lotado ou localizado na Regional.
- b) Possuir resultado de avaliação de desempenho no último ciclo avaliativo com conceito mínimo “Qualificado”.
- c) Não ter recebido punição nos últimos seis meses que antecedem ao recrutamento, excetuando-se a advertência.
- d) Não possuir falta injustificada nos últimos seis meses que antecedem ao recrutamento.
- e) Não estar com o contrato de trabalho suspenso (para inscrição e participação nas demais fases do processo, exceto quando em cadastro).
- f) Ter disponibilidade para viagem, inclusive interestadual.
- g) Ter conhecimento e habilidades em microinformática, como elaboração de documentos-texto, tabelas, planilhas e apresentações simples – (Br Office, Libre Office ou pacote Microsoft Office).

A manutenção dos requisitos de todas as alíneas é condição para participação em qualquer fase do RI e para permanência no cadastro do processo, quando for o caso.

#### 3.2. ESPECÍFICOS

FUNÇÃO	REQUISITOS MÍNIMOS
INSTRUTOR	3 anos de efetivo exercício na empresa Ter exercido função técnica ou gerencial, dentro ou fora da empresa

### 4. DAS INSCRIÇÕES

**4.1.** Período: 02/01 a 11/01/2013.

**4.2.** Serão aceitas somente as inscrições e documentações enviadas sob registro e com carimbo da data de postagem e registradas no sistema de

rastreamento, ou entregues pessoalmente, até o último dia das inscrições, no seguinte endereço:

Recursos Humanos  
A/C Recrutamento Interno – Instrutor  
Endereço da empresa - Curitiba/PR

**4.3.** A ficha de inscrição, o currículo e demais documentos comprobatórios deverão conter as informações que permitam verificar o atendimento de todos os requisitos constantes nesta Nota.

## **5. PROCESSO DE SELEÇÃO**

### **5.1. PRIMEIRA ETAPA – Avaliação Curricular (Eliminatória e classificatória):**

**5.1.1.** A avaliação curricular será realizada pelas Áreas de Recrutamento e Seleção e de Treinamento.

**5.1.2.** Para avaliação curricular serão consideradas as informações constantes da Ficha de Inscrição, do Currículo Oficial da Empresa e dos documentos comprobatórios.

**5.1.2.1.** O Currículo Oficial da Empresa, devidamente atualizado considerando os critérios previstos nesta nota, deverá ser impresso e enviado juntamente com a Ficha de Inscrição e documentação comprobatória de formação e aperfeiçoamento e experiência em docência.

**5.1.3.** Serão utilizados para pontuação e classificação os seguintes critério

**TABELA 1**

<b>FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO</b>	<b>PONTOS</b>
<b>Pós-graduação stricto-sensu, concluída;</b>	9
<b>Pós-graduação lato-sensu, concluída com carga horária de, no mínimo, 360h;</b>	6
Graduação: Bacharelado concluído em qualquer área com licenciatura;	5
Graduação: Curso de Nível Superior concluído (Bacharelado ou Licenciatura Plena)	4

Outros Cursos de Nível Superior concluídos (Tecnólogo ou Sequencial de Formação Específica)	3
<b>Curso de extensão na área de Educação (mínimo de 80 horas; realizados nos últimos 3 anos – contados até o último dia de inscrição do RI)</b>	1

**Na Tabela 1**, serão considerados os cursos concluídos até o último dia das inscrições e somados os pontos da seguinte forma: 1 (uma) pós-graduação + 1 (uma) graduação ou 1 (um) curso Tecnólogo ou 1 (um) curso Sequencial + 1 (uma) extensão, considerando-se o curso que fornecer maior número de pontos.

**TABELA 2**

EXPERIÊNCIA EM DOCÊNCIA	HORAS AULA				
	60 a 119	120 a 179	180 a 239	240 a 299	Acima de 300
	PONTUAÇÃO				
Como Instrutor do quadro fixo da empresa ou como Instrutor temporário na empresa	1	2	3	4	5
Como Instrutor em outra Empresa	-	1	2	3	4
Como Docente em instituições de Ensino Superior	-	1	2	3	4
Como Docente em instituições de Ensino Médio/Técnico	-	-	1	2	3

**Para a Tabela 2:**

- Será considerada a experiência em docência/instrutoria nos últimos 3 anos (contados até o último dia de inscrição do RI);
- Caso o candidato se enquadre em mais de uma situação dentro das experiências relacionadas, será considerada para fins de pontuação a soma dos pontos cumulativamente;
- Não serão consideradas como experiência em docência as tutorias e Treinamentos no Local de Trabalho.

**TABELA 3**

<b>EXPERIÊNCIA EM FUNÇÕES NA EMPRESA</b>	<b>TEMPO</b>	
	1 a 3 anos	Acima de 4 anos
	<b>PONTUAÇÃO</b>	
Gerente de Unidade categorias I a IV, Gerente de Unidade OP, Gerente de Atividades e Coordenador de Atendimento	3	4
Supervisores lotados em AC, UD e OP, Coordenador/UO e Gerente de Unidade categoria V e VI e Encarregado de Tesouraria	1	2

#### 5.1.4. Será aceita como documentação comprobatória:

##### a) Comprovação dos cursos de formação e aperfeiçoamento – Tabela 1:

###### a.1) Para comprovação do curso de nível superior e de pós-graduação:

- Cópia do certificado frente e verso onde conste o carimbo de autenticação do MEC.
- Na falta do certificado, será aceita Declaração de Conclusão oficial emitida pela instituição.
- Para empregados enquadrados no cargo de Analista de Nível Superior, não será necessário o envio de cópia do certificado de conclusão do curso de graduação correspondente ao enquadramento do cargo na empresa

###### a.2) Para comprovação de cursos de extensão e aperfeiçoamento:

- Cópia dos Diplomas, Certificados ou Declarações de Conclusão de Cursos, emitidos e assinados pela Instituição de Ensino.

##### b) Comprovação de experiência – Tabela 2:

###### b.1) Experiência na Empresa:

- Portarias de designação, no caso de não constar no Currículo Oficial da Empresa;
- Listas de frequência dos cursos ministrados, ou
- Relatório nominal da Diretoria, com o controle das horas aula ministradas pelos instrutores. O Relatório deverá ser assinado pelo gestor da área de educação.

###### b.2) Experiência fora da empresa: declaração específica da empresa ou instituição, comprovando a experiência em docência.

c) currículo oficial da empresa.

**5.1.4.1.** A documentação comprobatória da experiência citada na alínea “b” será considerada válida se apresentada constando nome completo do empregado, identificação da ação de educação, período de realização e carga horária, devidamente assinada e datada, não podendo haver rasuras;

**5.1.5.** A verificação de inexatidão de informações declaradas no currículo, ficha de inscrição ou em qualquer documento comprobatório acarretará perda da respectiva pontuação;

**5.1.6.** A contagem dos critérios será realizada considerando como limite o último dia das inscrições.

**5.1.7.** Para fins de desempate, serão utilizados os seguintes critérios e ordem:

1º – Maior pontuação na Tabela Formação e Aperfeiçoamento

2º – Tempo de efetivo exercício na empresa (considerados anos, meses e dias);

**5.1.8.** Persistindo eventuais empates, todos os candidatos nessa condição passarão à próxima etapa;

**5.1.9.** Não serão consideradas para efeito de inscrição/pontuação, as inscrições que:

a) Derem entrada em desacordo com o subitem 4.2;

b) Forem encaminhadas sem a devida documentação comprobatória:

**5.1.10.** Serão selecionados para participação na segunda etapa, de caráter eliminatório, os candidatos que atenderem a todos os requisitos constantes no item 3 e que obtiverem maior pontuação, respeitado o limite de 50 candidatos.

## **5.2. SEGUNDA ETAPA – Requisitos de Elegibilidade (Eliminatória)**

**5.2.1.** Os selecionados na etapa anterior serão submetidos à análise dos requisitos mínimos de elegibilidade, conforme o manual, Módulo. 34, Cap.2, Anexo 1.

**5.2.2.** As tabelas e fórmulas de cálculo correspondentes à pontuação são as apresentadas no manual Mód. 34, Cap.2– Anexo 2

**5.2.3..** Os requisitos mínimos de acesso à função de INSTRUTOR – Função Técnica – Nível 7 são os seguintes:

Educação Pontos	Experiência Pontos	Desempenho
4	6	1

**5.2.4.** A lista em ordem alfabética dos selecionados, para a próxima etapa – Prova de Conhecimentos, será publicada no Informativo Regional.

### **5.3 TERCEIRA ETAPA – Prova de Conhecimentos (Eliminatória e classificatória):**

**5.3.1.** Esta etapa constará de 01(uma) Prova de Situacional e 01 (uma) Prova Aula. Cada prova valerá 100 pontos e será considerado aprovado o candidato que alcançar nota igual ou superior a 70 pontos em cada prova;

**5.3.2.** A Prova Situacional será sobre matéria relacionada com as atribuições da função de Instrutor I e orientações do manual.

**5.3.2.1.** Poderão ser solicitados na Prova Situacional um dos seguintes tipos de texto:

- a) texto dissertativo, com no mínimo 25 linhas e no máximo 30 linhas; ou
- b) Estudo de caso.

**5.3.2.2** A pontuação será conforme tabela abaixo:

ASPECTOS A SEREM AVALIADOS	PONTOS
----------------------------	--------

<b>ASPECTOS A SEREM AVALIADOS</b>		<b>PONTOS</b>
Estruturação e Argumentatividade (E. A.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuição das ideias nos parágrafos e progressão do texto, evitando repetição de afirmações;</li> <li>• Consistência ou não-contradição dos argumentos;</li> <li>• Relevância dos enunciados;</li> <li>• Articulação das orações por meio de conectivos (conjunções e preposições).</li> <li>• Paragrafação adequada;</li> <li>• Estruturação do texto (introdução, desenvolvimento e conclusão)</li> </ul>	40
Progressão, Informatividade e Situacionalidade (P.I.S.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progressão do tema com o acréscimo de novas ideias, ausência de clichês, estereótipos, frases feitas, afirmações sobre o óbvio; suficiência de dados para interpretação do texto; adequação de registro, incluindo vocabulário.</li> </ul>	30
Coesão (Co.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprego de elementos coesivos: pronomes pessoais, artigos, demonstrativos, possessivos, numerais, relativos, indefinidos, advérbios, sinônimos, hiperônimos;</li> <li>• Emprego dos modos e dos tempos verbais;</li> </ul>	20
Correção gramatical (C.G.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pontuação, grafia, concordâncias nominal e verbal, regências nominal e verbal e sintaxe de colocação</li> <li>• Rasura</li> <li>• Legibilidade da grafia</li> </ul>	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**5.3.2.2.1.** A nota zero (0) na Prova Situacional será atribuída nas seguintes situações:

a) Desenvolvimento de tema que não contempla a proposta solicitada e/ou

- b) Elaboração de outra estrutura textual.
- c) Utilização de assinatura, rubrica ou qualquer palavra ou marca/sinal que possa identificar o candidato em outro local que não seja no espaço destinado para tal.

5.3.2.2.2. Caso o candidato não cumpra o mínimo de linhas indicadas, será penalizado nos quatro critérios de avaliação em cada linha em branco, até o limite mínimo estabelecido, 25 linhas.

**5.3.2.3.** A lista, em ordem alfabética, com os aprovados na Prova Situacional será divulgada no Boletim ou Informativo Regional.

**5.3.2.4.** Participarão da Prova Aula, os candidatos aprovados na Prova Situacional, conforme subitem 5.3.1;

**5.3.3.** Na **Prova Aula**, os candidatos deverão eleger tema que aborde, obrigatoriamente, atividade ou processo das áreas da empresa. Esse tema deverá ser desenvolvido numa aula, com duração de 30 minutos, para avaliadores da sede da empresa e, quando for o caso, da Unidade Regional de Educação. Na ocasião o candidato deverá apresentar aos avaliadores o respectivo Plano de Aula.

4.3.3.1. Será atribuída nota zero à fuga ou à generalização do tema

**5.3.4.** A pontuação dessa prova será aplicada conforme tabela abaixo:

ASPECTOS A SEREM AVALIADOS	PONTOS
Domínio do assunto;	30
Objetividade e clareza na colocação das idéias;	20
Utilização da linguagem;	20
Planejamento e utilização dos recursos didáticos;	10
Postura em sala de aula.	20
<b>Total</b>	<b>100</b>

**5.3.4.1.** Os candidatos aprovados na Prova Aula serão comunicados ao final da avaliação quanto à participação na Quarta Etapa, Análise de Perfil.

## **5.4. QUARTA ETAPA – Análise de Perfil (Eliminatória e classificatória):**



**5.4.1.** Nesta etapa os candidatos selecionados nas fases anteriores serão avaliados conforme o perfil comportamental da função definido pela empresa.

**5.4.1.1.** Os conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas às competências do Instrutor são as seguintes:

**Conhecimentos:**

- Políticas, diretrizes, modelo pedagógico e projetos educacionais
- Planejamento Estratégico, diretrizes, identidade corporativa, normas e informações institucionais da empresa para alinhamento aos projetos e ações educacionais;
- Técnicas para elaboração de objetivos instrucionais identificáveis, observáveis e mensuráveis na construção de projetos e ações educacionais;
- Técnicas de elaboração de avaliações de aprendizagem coerentes com os objetivos instrucionais estabelecidos para as ações educacionais;
- Instrumentos relativos à avaliação da efetividade das ações educacionais estabelecidos pelos Correios;
- Técnicas para construção de projetos educacionais relacionados às modalidades presencial, semipresencial e a distância, em consonância com o modelo pedagógico adotado pela empresa;
- Técnicas para criação de planejamentos da instrução relacionados às modalidades presencial, semipresencial e a distância, conforme o modelo pedagógico adotado pela empresa;
- Técnicas para elaboração e formatação de materiais instrucionais para utilização nas modalidades presencial, semipresencial e a distância, de acordo com o modelo pedagógico adotado pela empresa;
- Princípios relativos às abordagens andragógicas e pedagógicas constantes no modelo pedagógico adotado pela empresa e aplicação nos projetos e ações educacionais;
- Técnicas para criação de estratégias, situações didáticas e procedimentos de ensino-aprendizagem em consonância com as abordagens andragógicas e pedagógicas constantes no modelo pedagógico adotado pela empresa para aplicação nos projetos e ações educacionais;
- Regras de etiqueta profissional, importância da preparação técnica contínua e responsabilidade sócio-ambiental, com vistas à preservação da autoimagem;
- Informática Básica, Ambiente Virtual de Aprendizagem, Comunidades Virtuais e Módulo Treinamento do sistema corporativo.

Habilidades: Administração do tempo, Comunicação escrita e verbal, Criatividade, Liderança, Negociação, Persuasão, Planejamento e organização, Relacionamento interpessoal, Visão sistêmica

Atitudes: Autodesenvolvimento, Dinamismo, Flexibilidade, Inovação, Resiliência.

**5.4.2.** Esta etapa será conduzida por representantes da sede da empresa e, quando for o caso, da Unidade Regional de Educação. O instrumento a ser utilizado será entrevista técnica por competência;

**5.4.3.** Poderão ser utilizados também, outros instrumentos como provas situacionais, dinâmica de grupo, testes psicológicos e/ou entrevistas.

**5.4.4.** Esta etapa valerá 100 pontos e será aprovado o candidato que obtiver, no mínimo, 70 pontos.

## **5.5. RESULTADO - Classificação**

**5.5.1.** A classificação será a média ponderada dos resultados obtidos conforme tabela abaixo:

<b>ETAPA / PROVA</b>	<b>PESO</b>
Análise Curricular - AC	1
Média da Prova de Conhecimentos - PC (Prova Situacional + Prova Aula / 2)	3
Análise de Perfil - AP	2

$$\text{RESULTADO} = \frac{(\text{AC} \times 1) + (\text{PC} \times 3) + (\text{AP} \times 2)}{6 \text{ (soma dos pesos)}}$$

**5.5.2.** Caso necessário será utilizado o seguinte critério de desempate:

- 1 – Maior nota na Prova de Conhecimentos
- 2 – Maior nota na Análise de Perfil

**5.5.3.** O resultado com a lista dos selecionados, em ordem de classificação, será publicada no Informativo Regional.

## **5.6. QUINTA ETAPA - Curso de Formação (Eliminatório):**

**5.6.1** Os empregados aprovados na quarta etapa, dentro das vagas caracterizadas, deverão:

- a) apresentar certificado de **licenciatura** emitido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC, ou
- b) participar de curso de Formação em Docência Corporativa promovido pela empresa ou promovido por entidade de ensino de reconhecida capacidade técnica, com o mínimo de 40 horas/aula, desde que autorizado pela empresa.

**5.6.2.** Para ser aprovação no curso de Formação, o empregado deverá ter 80% de aproveitamento. Caso não obtenha a nota mínima, o empregado será eliminado do processo;

**5.6.3.** O curso de formação poderá ser realizado em outra regional, conforme disponibilidade de instalações, multiplicadores ou curso externo autorizado.

**5.6.4** Durante o período do curso de capacitação, o empregado selecionado receberá diárias e as despesas de deslocamento e hospedagem correrão por conta da empresa, quando for o caso.

**5.6.5** Caso a empresa tenha arcado com despesas de deslocamento (passagem, hospedagem e diárias) e o empregado, por motivo particular, a qualquer momento desistir de participar do curso ou for eliminado por faltas injustificadas ou descumprimento de regras previstas nesta nota ou na normatização de conduta da empresa, será responsabilizado pelo ressarcimento dos valores investidos.

## **6. INFORMAÇÕES ADICIONAIS**

- 6.1.** Os empregados serão convocados pela Seção de Recrutamento e Seleção da regional, obedecendo a ordem de classificação de acordo com as regras estabelecidas nesta Nota;
- 6.2.** Este recrutamento destina-se ao preenchimento de quatro vagas já existentes e formação de cadastro de aprovados, com validade de 01 ano, a contar da data de divulgação do resultado - subitem 5.5.3 - podendo ser prorrogado, no máximo, por igual período.

- 6.3.** Os empregados que vierem a ser designados cuja lotação atual não corresponda ao local de surgimento da vaga, serão transferidos por necessidade de serviço, com ou sem a movimentação da vaga, conforme o caso.
- 6.4.** Ao se inscrever o empregado declara estar ciente de que está concorrendo à função que exigirá carga horária de 8 horas diárias, podendo variar entre 7h30 e 19 horas conforme previsto no manual Modulo 22 Capítulo 2.
- 6.5.** A designação para a função não implica na mudança de cargo;
- 6.6.** Os candidatos deverão possuir todos os requisitos/critérios para pontuação exigidos nesta Nota até o último dia das inscrições;
- 6.7.** A inclusão do selecionado em cadastro não garante, ao empregado, assunção à função;
- 6.8.** O empregado poderá solicitar informações sobre o seu resultado, em todas as etapas do RI, no prazo de 3 (três) dias úteis, a contar do dia da divulgação (inclusive), no Informativo Regional, do resultado de cada uma das etapas e do resultado final. A solicitação deverá ser encaminhada para o seguinte endereço: (endereço@empresa.com.br). A solicitação será avaliada pela banca examinadora e o parecer tem caráter irrecorrível;
- 6.9.** O empregado que, a partir da homologação/divulgação do resultado final, desistir da função por motivo particular no ato da designação, ficará impedido pelo período de seis meses, a contar da data da desistência, de participar de novo RI, seja em âmbito interno na própria regional ou em âmbito nacional, e caso tenha havido despesas com deslocamento, ficará responsável pelo ressarcimento delas.
- 6.9.1.** A desistência que trata o item anterior quando ocorrida após 180 dias do início deste processo seletivo não ensejará ressarcimento de despesas, nem impedimento temporário de participação em recrutamentos internos;
- 6.10.** O empregado que, em qualquer uma das fases do processo de seleção, vier a ter o contrato de trabalho suspenso, não poderá continuar participando do processo. Exemplo de contrato suspenso: licença médica superior a 15 dias.

- 6.11.** O empregado que, em qualquer uma das fases do processo de seleção, vier a ter o contrato de trabalho interrompido, poderá continuar participando do processo de seleção. Nesse caso, se houver necessidade de deslocamento para a participação em fases da seleção, as despesas daí decorrentes, serão de responsabilidade do empregado afastado, que não fará jus ao pagamento de diárias, hospedagem e transporte por conta da empresa. Exemplos de contrato interrompido: férias, licença gestante, licença médica até 15 dias.
- 6.12.** Se o empregado aprovado em processo de seleção, no momento da designação, estiver com o contrato de trabalho interrompido ou suspenso:
- a) Por um período de até 30 (trinta) dias, sua designação ocorrerá somente após o retorno ao trabalho.
  - b) Por um período superior a 30 (trinta) dias, será designado o empregado na classificação imediatamente posterior. Neste caso, o empregado afastado passará a ocupar a classificação imediatamente posterior à do empregado designado.
- 6.13.** As informações expressas no currículo/ficha de inscrição/documentos comprobatórios são de inteira responsabilidade do candidato;
- 6.14.** A ficha de inscrição e os demais documentos comprobatórios deverão conter detalhamento que permita verificar o atendimento de todos os requisitos constantes nesta Nota.
- 6.15.** É de responsabilidade dos candidatos conhecerem as notas de divulgação do RI, bem como a convocação para as etapas, que será realizada por meio de Nota no Informativo Interno;
- 6.16.** Será eliminado do processo o candidato que não comparecer a qualquer uma das etapas de seleção, na data, horário e local previstos. Não haverá segunda convocação;
- 6.17.** Os empregados participantes deste processo terão suas despesas pagas pela empresa (passagens, hospedagem e diárias), quando for o caso.
- 6.18.** Caso a Empresa tenha arcado com despesas de deslocamento (passagem, hospedagem e diárias), o empregado que, por motivo particular, desistir de participar do processo ou faltar a qualquer das

fases de seleção, deverá ser responsabilizado pelo ressarcimento dos valores investidos.

- 6.19.** Será eliminado o candidato cujo currículo/ficha de inscrição e demais documentos solicitados nos procedimentos para inscrição derem entrada na Área de Recrutamento e Seleção em desacordo com os itens desta nota ou quando da comprovação de inidoneidade, em qualquer etapa do processo de RI;
- 6.20.** Os currículos/fichas de inscrição ficarão arquivados pelo prazo de 1 (um) ano após a prescrição da validade do processo, se não estiver sub-judice. Após este período, serão destruídos;
- 6.21.** O candidato que se inscrever no presente processo está sujeito às regras estabelecidas nesta Nota de Recrutamento, das quais não poderá alegar desconhecimento;
- 6.22.** Os casos não previstos ou omissos serão avaliados pela sede a empresa.

\* \* \*

**ANEXO 2**

<p><b>LOGO EMPRESA</b></p>	<p><b>FICHA DE INSCRIÇÃO RECRUTAMENTO INTERNO 001/2013 INSTRUTOR</b></p>	<p><i>INSTRUTOR</i></p>
--------------------------------	--	-------------------------

<p><b>NOME:</b> _____</p> <p><b>MATRÍCULA:</b> _____</p>
--

DECLARO QUE ESTOU CIENTE E DE ACORDO COM  
TODAS AS REGRAS QUE NORTEIAM O PRESENTE PROCESSO QUE  
FOI DIVULGADO NO INFORMATIVO INTERNO DA REGIONAL **AS  
INFORMAÇÕES PRESTADAS POR MIM SÃO EXPRESSÃO DA  
VERDADE E AS DECLARO SOB PENAS DA LEI.**

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_      \_\_\_\_\_  
**DATA**                      **ASSINATURA DO CANDIDATO**

---